

Resumen de Laudos de la Comisión de Relaciones del Trabajo 2007

1- Departamento de Educación y Lissette Fuentes Rodríguez

Caso Núm. AQ-04-362 L-07-001

Sobre: Reubicación

Fecha: 2 de enero de 2007

Árbitro: Janeth de Jesús Arevalo

El 16 de julio de 2004, el Abogado de la Querellante radicó una Solicitud de Quejas y Agravios ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. El 14 de septiembre de 2005, se le notificó a las partes que la vista de arbitraje se celebraría el 18 de noviembre de 2005, a las 8:30 a.m. En la referida notificación, se certificó haber notificado a las representaciones legales de ambas partes, así como también a la Unión de Personal Administrativo, Secretarial y de Oficina (P.A.S.O), en adelante la Unión. Llegado el día, solo compareció el abogado, en representación de la Querellante y el Abogado de la Unión. La Agencia, no compareció. No encontramos evidencia en el récord de que dicha parte solicitara suspensión de la vista o se excusara por su incomparecencia. Por lo que, conforme a la facultad concedida a los Árbitros mediante la Sección 710 (B) del Reglamento de la Comisión, la Árbitra determinó celebrar la vista de arbitraje de forma *ex parte*. La Agencia había hecho un planteamiento de arbitrabilidad procesal presentado el 5 de noviembre de 2004. En el campo de las relaciones laborales, dichos planteamientos o alegaciones de falta de jurisdicción, deben ser resueltos antes de entrar a los méritos del caso. El Profesor Demetrio Fernández Quiñones, en su obra *El Arbitraje Obrero-Patronal*. 1^{era} Edición (2000). Forum. Pág. 236, nos indica:

“Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del termino contractual prescrito.

...Los árbitros resuelven estas situaciones porque ellas están vinculadas con la interpretación del contrato colectivo. Tales cuestiones van a la médula de su jurisdicción o autoridad para decidir la controversia que se le ha sometido. Es incuestionable que si el procedimiento contractual fue seguido correctamente es un asunto de interpretación de contrato. El árbitro procederá a resolver la cuestión de arbitrabilidad procesal antes de entrar a decidir los méritos del agravio. La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.”

Luego de analizar el expediente del caso y el planteamiento hecho por la Agencia, la Comisión entendió que a esta le asiste la razón. La querella no es arbitrable procesalmente y se desestimó la querella.

2- Departamento de Educación y José A. Sánchez Centeno

Caso Núm. AQ-05-822 L-07-002

Sobre: Destitución - Jurisdicción

Fecha: 3 de enero de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Agencia en su proyecto de sumisión enfatizó que la Comisión no posee jurisdicción. Ésta alegó que los hechos imputados por el Querellante y que dan base al presente se originan el 17 de marzo de 2000. Para dicha fecha el Convenio Colectivo entre las partes no estaba negociado y el foro adjudicativo correspondiente era la Junta de Apelaciones del Sistema de Educación y no la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. El Querellante manifestó que radicó el presente caso para presentar evidencia de su inocencia en un caso ante el Tribunal de Puerto Rico, relacionado a los hechos que dieron base a la destitución. Así como probar que está apto para trabajar en una escuela de Puerto Rico ya que ha trabajado en escuelas fuera de Puerto Rico en el tiempo que ha estado destituido. El Querellante admitió que no apeló la decisión de la Agencia en la Junta de Apelaciones del Sistema de Educación Pública y que radicó en la Comisión el 22 de septiembre de 2005. La jurisdicción y “autoridad del árbitro se deriva esencialmente del convenio colectivo.”¹ Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querrela, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea pronta y diligente.² En el presente caso la Agencia levantó el planteamiento de que la Comisión carece de jurisdicción debido a que la querrela no es arbitrable procesal ni sustantivamente. Sobre el particular expresa que el tratadista, Demetrio Fernández, define el término arbitrabilidad como “derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o procesal”. La arbitrabilidad sustantiva es cuando la controversia ante la consideración del Árbitro no emana del convenio pactado entre las partes. En síntesis, que la sustancia de la controversia no está contemplada dentro de los términos pactados en el convenio. En el presente caso la Agencia alegó que la reclamación del Querellante carecía de validez toda vez que no existía un convenio colectivo vigente al momento de los hechos. Sobre dicho planteamiento no existe controversia ya que el Querellante admitió que no objetó o impugnó la carta de destitución según los reglamentos vigentes. Además, las partes concuerdan que los hechos emanan de la notificación de destitución del Querellante con fecha de 17 de marzo de 2000. El Convenio Colectivo entre las Partes comenzó su vigencia el 20 de agosto de 2002 y la Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios fue radicada en la Comisión el 22 de septiembre de 2005. La jurisdicción de los Árbitros de la Comisión emana del contrato laboral entre las partes. Por tanto, si la vigencia del convenio colectivo comienza a partir del 20 de agosto de 2002 al momento de los hechos el empleado no estaba cobijado por el mismo. Era responsabilidad del Querellante cumplir con los reglamentos, procedimientos y términos para apelar la decisión impuesta por la Agencia en el foro correspondiente. La Comisión determinó que el caso no es arbitrable sustantivamente debido a que carece de jurisdicción. Se desestima la querrela.

3- Depto. de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1398 L-07-003

Sobre: Destitución

Fecha: 19 de enero de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

¹ Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Editorial Forum, 2000, pág. 54.

² Para una discusión más a fondo, véase la opinión de conformidad emitida por el Juez Asociado Rivera Pérez en *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores*, Res. el 18 de abril de 2002, 2002 TSPR 51.

La Querellante comenzó a trabajar en la Escuela de la Comunidad Manuel Boada, del Distrito Escolar San Juan I, el 29 de agosto de 2003, donde ocupaba el puesto regular de Conserje. El 1^o de diciembre de 2003, la Directora Escolar envió una carta a la División de Licencias del Personal Clasificado del Departamento de Educación informando el balance de licencias de enfermedad y vacaciones de la Querellante, así como su total de ausencias a partir de la fecha en que comenzó a trabajar en la escuela. En lo pertinente, la Directora hace varios señalamientos en torno a la conducta de la Querellante y su patrón de ausencias. También, le presentó al Director de Personal una interrogante en torno a si corresponde o no el pago de salario a la Querellante debido a falta de balance acumulado de licencias. Además, solicitó al Director del Personal que se orientara a la empleada en torno a su comportamiento, su patrón de ausencias y sus funciones y deberes como empleada. El 20 de noviembre de 2004 el entonces Secretario de Educación, por delegación expresa a la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos de la Agencia, envió una notificación escrita a la Querellante donde se le atribuía un ausentismo crónico. Por esta razón se le indicó que tenía derecho a una vista administrativa informal dentro de un término de diez días, contados a partir del recibo por la Querellante de la carta, para mostrar causa por la cual no debía ser destituida de su puesto regular de Conserje en el Distrito Escolar de San Juan I. La vista informal para mostrar causa se llevó a cabo el 11 de agosto de 2005 ante un Oficial Examinador de la Agencia. La Querellante estuvo presente y acompañada de un representante legal de la Unión. En dicha vista, la Querellante aceptó que había incurrido en un patrón de ausencias. El 7 de septiembre, el Oficial Examinador rindió un Informe, en el cual recomendó la destitución de la Querellante. El 6 de octubre de 2005, el Secretario de Educación, emitió una notificación escrita dirigida a la Querellante, en la cual le indicó su decisión de destituir la de su puesto regular de Conserje. Entre enero de 2001 y enero de 2004 (37 meses), la Querellante se ausentó de su trabajo en 184 ocasiones. La Agencia alega en síntesis, que la destitución de la Querellante se justifica por el patrón crónico de ausencias y tardanzas de la Querellante durante el período de 2001 al 2004. Este ausentismo justifica la acción disciplinaria aplicada. El Departamento de Educación entiende que las gestiones realizadas por la Directora Escolar con la Querellante para que ésta corrigiera su patrón de ausentismo crónico resultaron infructuosas. Este patrón continuó aún luego de los señalamientos hechos por la Directora Escolar. La Agencia plantea además, que el Convenio Colectivo establece las medidas disciplinarias que se aplicarán tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados. En este caso, por la gravedad de la falta cometida, se justificaba la destitución de la Querellante. Por otro lado, la Unión plantea que la Agencia no aplicó la filosofía de la disciplina progresiva según lo establece el Convenio Colectivo, por lo que la destitución de la Querellante fue injustificada. La Agencia aplicó el remedio más drástico al destituir a la Querellante, privándola de la oportunidad de corregir su patrón de ausentismo. Aún cuando la Unión admite que la conducta de la Querellante no fue la correcta fue debido a problemas de salud que incidieron sobre su patrón de ausencias. Sin embargo, este problema no fue considerado por la Agencia a la hora de tomar la determinación de destituir la. El árbitro determinó que la destitución de la Querellante se realizó contrario al Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable. Se modifica la destitución por una suspensión de un (1) año. Páguese a la Querellante todos los haberes y beneficios dejados de percibir por el tiempo que exceda dicho año de suspensión.

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

Caso Núm. AQ-05-175 L-07-004

Sobre: Licencia Maternidad

Fecha: 23 de enero de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante comenzó a laborar en la Agencia el 10 de marzo de 2002, como empleada irregular. El 10 de agosto de 2002, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 165, *supra*, en donde se les garantiza a las empleadas un periodo de maternidad de doce (12) semanas. El 31 de marzo de 2003 la Querellante dio a luz. A esta se le concedieron ocho (8) semanas de licencia por maternidad. El 21 de noviembre de 2003, la Querellante hace su primera reclamación de concesión de 4 semanas adicionales a las que se le concedieron. Basada su solicitud en que el 10 de octubre de 2003, se le concedió a una compañera de trabajo también con nombramiento irregular, las doce semanas de licencia de maternidad. El 5 de abril de 2004, la Querellante comenzó a laborar como empleada regular de carrera. El 5 de octubre de 2004, la Querellante radicó el formulario de Paso I. El 6 de octubre de 2004, la Querellante radicó el formulario de Paso II. El 10 de febrero de 2005, se llevó a cabo la vista de conciliación de la querrela radicado por la Querellante, en la que no hubo acuerdo. La Agencia alegó que no procede el reclamo de la Querellante por carecer de jurisdicción la Comisión para entender en los méritos de la querrela en su modalidad sustantiva. Al momento de ocurridos los hechos, la Agencia indicó que la Querellante ostentaba un puesto de empleada irregular, por lo que no era miembro de la Unidad Apropriada, conforme se dispone en la *Ley Num. 45* de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Dicho estatuto dispone que serán los empleados regulares de carrera los que tendrán derecho a organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales, y a su vez excluye entre otros a los empleados irregulares. Lo anterior, según alegó la Agencia significa que la Comisión carece de jurisdicción en su modalidad sustantiva para entrar en los méritos de la querrela y a que la empleada ostentaba status irregular al momento de ocurridos los hechos. Por otro lado, la Agencia también levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. La Agencia alegó que según se desprende de los formularios de los pasos, la Querellante radicó los pasos de esta querrela fuera de los términos dispuestos en el convenio colectivo para tramitar las quejas y agravios, por lo que alegan que procesalmente carece de jurisdicción la Comisión para ver el caso en sus méritos. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo suscrito entre las partes, así como las leyes que rigen lo concerniente a la concesión de licencias por maternidad al no concederle a la Querellante los restantes días en su licencia de maternidad. La Unión indicó que a la Querellante se le concedieron solamente ocho (8) semanas de licencia de maternidad, cuando por ley tenía derecho a que se le concedieran las doce (12) semanas que dispone la entonces vigente *Ley Num. 165* de 10 de agosto de 2002, ley que enmendaba la Ley de Personal. La Unión alegó que si bien la Querellante era empleada irregular al momento de dar a luz, esta estuvo continuamente reclamando la concesión del resto de la licencia. La Unión arguyó que la Querellante era empleada regular y por consiguiente miembro de la unidad apropiada al levantar su reclamación ante la Agencia, por lo que ésta puede reclamar su derecho. Al ocupar la Querellante un puesto excluido de pertenecer a la Unidad Apropriada, la hacía inelegible para solicitar los derechos del procedimiento de quejas y agravios mientras fue empleada irregular. La Unión no puede por consiguiente someter una solicitud de arbitraje de quejas y agravios bajo la formulación de una violación al Convenio Colectivo cuando

al momento de los hechos la empleada no era parte de la Unidad Apropriada. Como cuestión de hecho, la Querellante advino en status regular de carrera en el mes de abril de 2004, esto es, transcurrido más de un (1) año de ésta haber dado a luz, y fuera de todo término dispuesto en el convenio colectivo para tramitar las querellas. Todo lo anteriormente expresado priva a la Comisión de tener jurisdicción sustantiva para entrar a dirimir los méritos de esta querella por prohibición expresa de ley, toda vez que la empleada no era miembro de la Unidad Apropriada al momento de ocurrir los hechos que dieron base al agravio. Cuando la Comisión se declaró sin jurisdicción en su modalidad sustantiva no es necesario dirimir los planteamientos de arbitrabilidad procesal o los méritos de la misma. La querella no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

5- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-561 L-01-005

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de enero de 2007

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo al cambiar unilateralmente la Organización Escolar acordada por el Comité de Organización Escolar (C.O.E.). La Unión sostiene que el C.O.E. acordó establecer un tope en la matrícula de veinticinco (25) estudiantes por salón, con las posibilidades de añadir dos adicionales para un tope de veintisiete (27) estudiantes para el año escolar 2002-2003. La Unión alegó que el acuerdo del C.O.E. fue violentado por la Agencia al matricular una mayor cantidad de estudiantes, superando los treinta (30), incluso cuarenta (40) estudiantes en ciertos salones de clases. Sobre el periodo institucional la Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al cambiar a una forma escalonada (diferentes horas) lo acordado por el COE de que dicho periodo se tomaría en bloque (de 2:10 p.m. a 3:00 p.m.). La Agencia por su parte, alega que es el Secretario de Educación quién está facultado para establecer los mínimos y máximos de estudiantes por grupos en las escuelas públicas del país, salvaguardando así el interés público y garantizando el derecho constitucional de todo estudiante a recibir su educación. No consta en el record oficial de la primera vista de arbitraje que la Agencia haya manifestado su posición sobre el periodo institucional. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo. Se desestima la Querella.

6- Departamento de Educación y Brenda I. Martínez Rodríguez

Caso Núm. AQ-04-620 L-07-006

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 30 de enero de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante es maestra de matemáticas de nivel secundario y labora en la Escuela Superior Miguel Meléndez Muñoz. La querellante ofreció el curso de matemática práctica desde el 21 de agosto de 2001 hasta mediados del año escolar 2003-2004. El curso se le asignó a otra profesora al reclamarlo al amparo de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. La Profesora tiene más años de experiencia en la categoría de maestro de matemáticas de nivel secundario que la Querellante. La Querellante tiene más experiencia en la enseñanza del curso de matemática práctica

con respecto al duodécimo grado. Además tiene más tiempo laborando en la Escuela Superior Miguel Meléndez Muñoz. En la organización escolar para el año escolar 2004-2005, la Profesora seleccionó el curso de matemática práctica al duodécimo grado y se le asignó dicho curso. La Querellante radicó una querrela, Paso I el 3 de mayo de 2004, protestando dicha asignación del curso y reclamando que el mismo le correspondía a base de el Art. X (Derechos Adquiridos), y el Art. XI, Sección 11.01 (Relaciones de Personal), del Convenio Colectivo. La Directora Escolar, adjudicó la Querrela Paso I el 17 de mayo de 2004. Adujo en la interpretación de las alegaciones que la querellante había sido desplazada del curso que ofrecía y se le había concedido a la Profesora, y que el Departamento de Educación debía emitir la decisión en cuanto a esta controversia. El 18 de mayo, la Querellante radicó la Querrela en el Paso II, reiterando su reclamo. El 19 de octubre de 2004, el Comité de Conciliación emitió su resolución en que expresa que las partes no alcanzaron acuerdo sobre esta controversia. El 16 de noviembre de 2004, la Querellante radicó una solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios sobre la controversia antes descrita. La Agencia apoyó los argumentos de la Querellante. Añade que la Sección 24.07, si bien establece que la asignación de cursos se regirá por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel, guarda silencio sobre cómo proceder en los casos en que un maestro solicita ocupar el puesto que otro maestro ocupa previamente. En este aspecto, la Agencia planteó que se debe recurrir a las Cartas Circulares pertinentes, las cuales limitan el acuerdo de la Sección 24.07 a que exista una plaza vacante. La Agencia también alegó que permitir el desplazamiento de maestros de puestos que ya ocupan estos atentan contra el interés propietario del maestro sobre su plaza y crearía un caos de personal en la Agencia. Por tratarse de un desplazamiento ilegal, no contemplado ni autorizado por el Convenio Colectivo, procede reasignar a la Querellante el curso de Matemática Práctica de duodécimo grado de la Escuela Superior Miguel Meléndez Muñoz. En cuanto a los méritos de la controversia, la Unión alegó que en la Sección 24.07, las partes pactaron que en los procesos de organización escolar, la asignación de cursos se regiría por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. La Unión expresó que no está en controversia el hecho de que la Profesora está certificada en la misma categoría que la Querellante. Tampoco, que la Profesora tiene mayor antigüedad en la categoría que la Querellante. Por lo tanto, le correspondía a la Profesora seleccionar los cursos a enseñar en el próximo año escolar antes que la Querellante, de conformidad con la letra de la Sección 24.07 del Convenio. La Unión planteó que no pueden tener validez ninguna de las disposiciones pertinentes a la controversia contenidas en las Cartas Circulares citadas por la Agencia y la Querellante. Esto obedece a que las mismas son contrarias a lo pactado por las partes en el Convenio Colectivo. Además, que las partes contrarias no presentaron prueba de que dichas Cartas Circulares se hayan incorporado al Convenio Colectivo. Por estos fundamentos, la Unión solicitó que la Querrela de epígrafe sea desestimada. La Comisión determinó que la asignación a la Profesora del curso de Matemática Práctica de duodécimo grado de la Escuela Superior Miguel Meléndez Muñoz para el año escolar 2004-2005, fue realizada de conformidad con el Convenio Colectivo. No procede la reclamación de la Querellante en torno a que le correspondía el derecho a ofrecer dicho curso. Se desestima la Querrela.

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

Caso Núm. AQ-05-1527 L-07-007

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 2 de febrero de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión alegó en el presente caso que el Querellante realiza desde el año 1999, tareas de un puesto de mayor jerarquía. El Querellante testificó que no realiza las tareas que describe su hoja de deberes. En su lugar, éste realiza tareas correspondientes a un puesto de supervisión. Sostiene el representante de la Unión, que la Agencia violó el Convenio Colectivo porque no le ha pagado al Querellante un diferencial por estar realizando labores interinas. La Unión presentó prueba documental para evidenciar que la Agencia tenía conocimiento de que el empleado estaba realizando las tareas de un puesto superior. Aduce la Unión que el no realizar el pago del diferencial es un enriquecimiento injusto por parte de la Agencia. La Agencia sostuvo que no le correspondía el pago del diferencial al Querellante debido a que el puesto que alega el Querellante que ocupa no existe en el Plan de Clasificación y Retribución de la Agencia. El Representante de la Agencia refutó la prueba de la Unión sosteniendo que el puesto del Querellante es uno funcional y que no existe en la Agencia. Por lo que no le aplica el Artículo 19, Pago por Labor Interina. A su vez, la Agencia alegó por medio de sus testigos que existen unas condiciones específicas para el pago de un diferencial por labor interina. Sin embargo, estas condiciones no se dieron en el presente caso. La representación de la Agencia adujo que no hubo una designación oficial de la autoridad nominadora y que el empleado no cumplía con los requisitos mínimos para ocupar un puesto de supervisión. La Comisión determinó que el Querellante estaba realizando funciones que no son las correspondientes al puesto de Trabajador de Conservación sino tareas de un puesto de mayor jerarquía. No obstante, no se cumple con los requisitos de la labor interina y a su vez para la paga de un diferencial según lo condiciona el Convenio Colectivo. La Agencia deberá relevar al Querellante de dichas funciones de inmediato para que realice exclusivamente las correspondientes a su puesto. Se desestima la querella.

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

Caso Núm. AQ-05-376 L-07-008

Sobre: Reclasificación

Fecha: 5 de febrero de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia alegó que no procede el reclamo del Querellante toda vez que la querella fue tramitada fuera de los términos permitidos que establece el Convenio Colectivo para tramitar querellas. La Unión alegó sobre la naturaleza de carácter continuo del agravio cometido contra el Querellante, además de que para la fecha en que ocurrieron los hechos la Agencia no había designado a su representante en el comité de conciliación. En el ámbito del arbitraje obrero-patronal el Tribunal Supremo ha sido enfático en que la libertad de contratación y el proceso de negociación colectiva le confiere a las partes que componen la relación obrero patronal la facultad de establecer el sistema de procesamiento y adjudicación de las quejas y agravios que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Por lo tanto, cuando las partes voluntariamente escogen el arbitraje como mecanismo de la dilucidación de las controversias que surgen a raíz del convenio colectivo, sustituyen el foro judicial por

el foro de arbitraje. El Querellante ocupa un puesto de Auxiliar Administrativo II, en la Sección de Pagos del Negociado de Administración, Oficina de Finanzas y Presupuesto. El puesto del Querellante fue incluido dentro de la Unidad Apropriadada A de Empleados Administrativos y de Mantenimiento (Civiles), mediante la Determinación de Unidad Apropriadada en el caso PR-99-022, D-00-012 del 8 de agosto de 2000, *Cuerpo de Bomberos de P.R. y Unidad General de Bomberos, AIFF*. El Convenio Colectivo entre las partes entró en vigor el 23 de enero de 2004. El Querellante recibió unas comunicaciones escritas enviadas por la supervisora de Finanzas y Presupuesto, en febrero de 2004. En la misma se le informaba al Querellante que su puesto estaba incluido dentro de la Unidad Apropriadada A. Debido a lo anterior éste cesaría de ejercer las funciones de supervisión que estuvo ejerciendo en la Sección de Pagos, por ser prohibición expresa del Convenio Colectivo y la Ley. El Querellante solicitó reclasificación de su puesto de Auxiliar Administrativo II a Auxiliar Administrativo III por evolución de las funciones de su puesto, toda vez que entendía que le correspondían las funciones de supervisión. Dicha solicitud de reclasificación fue rechazada al determinarse que no hubo evolución de funciones en el puesto ocupado por el Querellante. El 9 de junio de 2004, se designa al representante de la Agencia en el Comité de Quejas y Agravios. El 17 de junio de 2004, el Querellante presentó un formulario de quejas Paso II en la Oficina de Administración del Cuerpo de Bomberos de PR. El 25 de junio de 2004, la Oficina de Quejas y Agravios le informó al Querellante mediante comunicación escrita que su querella fue tramitada a destiempo, toda vez que éste radicó un Paso II en vez de radicar un Paso I, 4 meses después del agravio; sin que hubiera acuerdo entre los miembros del Comité de Conciliación de adelantar del Paso I al Paso II; y someter la querella personalmente y no a través del Delegado de Querellas. El 20 de julio de 2004, el Querellante presenta un formulario de quejas Paso I, y posteriormente, el 23 de julio de 2004, presentó un formulario de quejas Paso II. Todo lo anterior, la no observancia del Querellante y por consiguiente de la Unión, de los pasos dispuestos en el Convenio Colectivo para la tramitación de las quejas y agravios, nos priva de jurisdicción y poder dirimir los méritos de esta querella. Las disposiciones establecidas en un convenio colectivo para el procesamiento de quejas y agravios, para su eventual ventilación en arbitraje deben ser cumplidas estrictamente. Más aún cuando uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. La querella no es arbitrable procesalmente, por lo que la Comisión carece de jurisdicción. Se desestima la querella.

9- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-241 L-07-009

Sobre: Salud y Seguridad

Fecha: 6 de febrero de 2007

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante es maestro de la Escuela Elemental Urbana del Distrito Escolar de Morovis, la cual se encuentra ubicada en el casco urbano. En toda la planta baja de dicha escuela fueron colocadas unas rejas frente a los pasillos de los salones de clases. El 23 de septiembre de 2004 el Querellante, radicó una querella en Paso I alegando que la colocación de las rejas en el plantel escolar atentaba contra la salud y seguridad de la facultad. Al no solucionarse la querella conforme a los mecanismos pactados en el Convenio Colectivo, el 28 de marzo de 2005, la Federación radicó una Solicitud de

Quejas y Agravios ante la Comisión. El Departamento de Educación indicó que no ha violado el Convenio Colectivo ya que la instalación de las rejas en el primer piso de la escuela no atenta contra la salud y seguridad de los maestros. Indicó además que la colocación de las rejas no obstruye el libre acceso a los salones de clases de los maestros, estudiantes ni demás personal del plantel escolar. Sostuvo que la construcción e instalación de rejas fue parte de un proyecto de urbanismo en el pueblo de Morovis. Alegó que dicha colocación de rejas fue para garantizar la seguridad y permanencia de los estudiantes dentro del plantel escolar. El Departamento arguyó que cumplió con lo establecido en las leyes vigentes, Reglamentos, Cartas Circulares y el Convenio Colectivo. Por su parte la Federación sostuvo que el Departamento violó las Secciones 27.01 y 27.02 del Artículo XXVII del Convenio Colectivo, al colocar unas rejas en toda la planta del edificio "Plan B" de la Escuela Urbana de Morovis. Alegó que éstas obstruyen el libre acceso a los salones de clase, poniendo en riesgo la salud y seguridad de los miembros de la unidad apropiada que trabajan en dicho plantel. Indicó además, que los maestros y estudiantes cuentan con una sola salida de emergencia y todos los demás portones permanecen cerrados con llave. La Federación solicitó como remedio la remoción de las rejas y que el Departamento provea para los miembros de la Unidad Apropriada una instalación escolar segura para trabajar, libre de riesgos a la salud y seguridad. La Comisión determinó que el Departamento no violó el Artículo 27, Secciones 27.01 y 27.02, al colocar unas rejas en el primer plantel de la Escuela Elemental Urbana de Morovis. Se desestima la querrela.

10- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ- 06-290 L-07-010

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 6 de febrero de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante trabaja para el Departamento de la Familia, como Técnico de Servicios a la Familia II, Administración de Familias y Niños, Región de Aguadilla por espacio de 13 años aproximadamente. El Querellante recibió una notificación escrita por parte de la Autoridad Nominadora el 19 de enero de 2005, pero con fecha de 19 de diciembre de 2005, en donde se le informaba de una intención de suspensión de empleo y sueldo de su puesto de Técnico de Servicios a la Familia II por haber varias querrelas hechas por diferentes personas en su contra. La vista administrativa informal se llevó a cabo el 17 de febrero de 2006. La carta de suspensión de empleo fue el 15 de marzo de 2006. La Unión radicó el caso de arbitraje el 24 de marzo de 2006. En síntesis, la Unión sostiene que la medida disciplinaria tomada en contra del Querellante no se justifica. El Querellante se le impuso una suspensión de empleo y sueldo de sesenta (60) días debido a una serie de quejas que presentaron unas personas por el manejo de casos. Anterior a la suspensión no se le impuso algún tipo de acción disciplinaria en su contra.

El peso de la prueba corresponde a la Agencia. La suspensión de empleo y sueldo debe ser revocada dada la incomparecencia de la Agencia a la vista de arbitraje, por ende desconocemos la posición de la Agencia. La medida disciplinaria impuesta al Querellante no estuvo justificada y se ordena la revocación de la medida disciplinaria y su eliminación del expediente de personal del Querellante, así como, el pago de

haberes y sueldos dejados de percibir desde el día en que se hizo efectiva la suspensión de empleo y sueldo.

11- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-1336 L-07-011

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 7 de febrero de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Los Querellantes laboran en la Oficina Local de Comerío. Como parte de su trabajo, la Agencia les exigió que rindieran labor en Caguas y en San Juan. La Unión alegó que la Agencia les computó a los Empleados Querellantes el tiempo adicional a su jornada de trabajo a base de millas recorridas en lugar del tiempo real utilizado por los empleados para cumplir con los requerimientos de la Agencia. Expresó la Unión, que en ausencia de un reglamento de la Agencia para aplicar el tiempo compensatorio a los miembros de la unidad apropiada, corresponde utilizar el Artículo XII del Convenio Colectivo el cual establece que las horas extras trabajadas se compensarán a razón de tiempo y medio mediante tiempo compensatorio. A juicio de la Unión, no le es aplicable a los Empleados Querellantes la Orden Administrativa 03-003 porque la misma orden así lo expresa. La Unión alegó que el tiempo compensatorio para los empleados que pertenecen a la unidad apropiada debe ser computado a base del tiempo utilizado por el empleado para cumplir con los requerimientos de empleo que le impone la Agencia. Según la Unión, lo contrario sería un enriquecimiento injusto de la Agencia, aparte de una violación al Convenio Colectivo. La Unión presentó como testigo a uno de los Querellantes. Declaró que la Agencia le ha requerido participar de adiestramientos fuera del Local de Comerío como por ejemplo el 28 de marzo de 2005 donde participó de un adiestramiento en Caguas. Expresó que desde su hogar al Municipio de Caguas utilizando la ruta más corta hay aproximadamente una hora de viaje. El testigo indicó que el 28 de marzo de 2005 el adiestramiento fue hasta las 4:30 p.m. y que llegó a su casa alrededor de las 5:30 p.m. Por su parte, la Agencia alegó que a los Empleados Querellantes se le acreditó tiempo compensatorio por el tiempo de viaje a un adiestramiento y/o gestión oficial a tiempo y medio a base de millas recorridas a tono con lo dispuesto en la Orden Administrativa 03-003. Para la Agencia, en ninguna parte del Convenio Colectivo, Ley o Reglamento de Personal establece el derecho a acumular tiempo compensatorio por el tiempo utilizado en el viaje para llegar al sitio donde se deberá presentar servicios fuera del lugar de trabajo habitual o gestión oficial, y que dicho viaje requiera utilización de tiempo extra fuera de la jornada de trabajo regular. Añadió que el Convenio Colectivo sólo dispone la compensación del tiempo extra que se trabaja, no para el tiempo utilizado en un viaje oficial. Según alegó la Agencia, por su cuenta otorgó un beneficio adicional a lo pactado en el Convenio Colectivo al concederles a los empleados que pertenecen a la unidad apropiada el poder acumular tiempo compensatorio por viaje utilizando el criterio del millaje recorrido entre el lugar de oficina habitual y el lugar donde se va a viajar, mediante la Orden Administrativa 03-003. Expresaron que la Orden Administrativa 03-003 es para empleados que no pertenecen a la unidad apropiada, la realidad y práctica es que la Agencia le extendió dicho beneficio a los empleados que pertenecen a la unidad apropiada y se utiliza el criterio de millas de distancia según las tablas del Departamento de Transportación y Obras Públicas para acreditarle a los empleados que pertenecen a la unidad apropiada el tiempo compensatorio. La Agencia presentó como testigo a una Especialista en Recursos Humanos de la

Agencia. Esta explicó que en la Región les están aplicando, para efectos de tiempo compensatorio, las disposiciones de la Orden Administrativas 03-003. Expresó que vio las hojas de viaje de cada uno de los Empleados Querellantes y verificó que el tiempo compensatorio se les pagó según lo dispone la Orden Administrativa 03-003. Declaró además, que el Artículo XXIX del Convenio Colectivo establece lo referente al tiempo extra a la jornada de trabajo pero no establece como se computa. Tampoco establece el tiempo compensatorio por viajar. Para computar el tiempo compensatorio se utiliza la Orden Administrativa 03-003. No obstante, esta testigo reconoció que la Orden Administrativa no les aplica a los empleados cubiertos en la unidad apropiada. Declaró además esta testigo, que el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda aplica en términos de dieta y millaje. El arbitro determinó que le corresponde a los Empleados Querellantes que se les acredite el tiempo extra trabajado, a razón de tiempo y medio mediante tiempo compensatorio. La Agencia deberá realizar el ajuste correspondiente a los formularios DEFAM-37 identificados como Exhibits en Conjunto Núm. 2(a), 2(b) y 2(c) a tenor con lo aquí dispuesto. En lo sucesivo, cuando los Empleados Querellantes completen el formulario DEFAM-37, la Agencia deberá compensarles el tiempo extra según lo dispone el Artículo XXIX del Convenio Colectivo siguiendo lo antes dispuesto.

12- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1438 L-07-012

Sobre: Suspensión de Empleo

Fecha: 7 de febrero de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es Maestra de Educación Elemental en la Escuela de la Comunidad Marta Sánchez Alverio en el Distrito Escolar de Yabucoa. El Director Escolar de la mencionada escuela reconoció que la Querellante se le había acercado en una ocasión para informarle que tenía problemas de ausentismo. Éste le indicó que trabajarían el asunto sobre la marcha, cuando ocurrieran las ausencias. El Director Escolar se reunió en una ocasión con la Querellante en el mes de octubre de 1999 para hablar sobre su ausentismo, pero la Querellante le increpó de mal humor, con exabruptos e improprios. Debido a lo anterior, el Director Escolar todos los semestres enviaba memos a la facultad escolar donde se les orientaba sobre sus deberes y obligaciones, entre los que se encontraba la asistencia diaria y firma de asistencia. En enero de 2005 el Director Escolar envió una carta a la División Legal del Departamento de Educación informando sobre la situación que atravesaba con la Querellante y sus constantes ausencias. La Querellante fue separada de empleo y sueldo debido a un patrón de ausentismo y tardanzas excesivas el 14 de noviembre de 2005. La Unión por su parte, alegó que a la Querellante se le separó de su puesto sin que la Agencia aplicara la disciplina progresiva pactada en el Convenio Colectivo. Que la separación de empleo no está contemplado en el Convenio Colectivo por lo cual no es procedente. Que las comunicaciones verbales, acciones y cartas realizadas por el director de la escuela y posteriormente por la Agencia no cumplen con los requisitos de la filosofía de disciplina progresiva. Que por lo tanto, a la Querellante no se le disciplinó adecuadamente, y que la única disciplina que se le aplicó fue la separación de su puesto. La Comisión determinó que la medida disciplinaria de Separación de Empleo y Sueldo no estuvo justificada. Se modifica la separación de empleo impuesta por la Agencia a la Querellante por una suspensión de empleo y sueldo de un (1) año, contados a partir de la fecha en que se notificó a la Querellante de la separación de su

puesto. Transcurrido dicho periodo de tiempo, la Agencia deberá reinstalar en su puesto a la Querellante, con el pago de sueldos y haberes, si los hubiere.

13- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1170 L-07-013

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 7 de febrero de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo en el Artículo XIII, Condiciones de Trabajo, cuando de forma unilateral cambió, sin negociar antes con la Unión, la hoja de asistencia a otro formato, en el cual se le requiere a los maestros incluir su Número de Seguro Social y que éstos certifiquen un informe de esfuerzo anticipado, lo cual la Unión entiende es tarea administrativa. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del convenio colectivo, ya que los cambios a la Hoja de Asistencia no violan el Artículo XIII y son conformes a las disposiciones de la Carta Circular 8-2003-2004. Estos sostienen que la información requerida para ser llenada por los maestros al llenar su hoja de asistencia no constituye una tarea administrativa. La Agencia no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

14- Junta de Calidad Ambiental y Unión Empleados Junta de Calidad Ambiental

Caso Núm. AQ-05-390 L-07-014

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 20 febrero de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Las partes le comunicaron al Árbitro tener interés en someter la controversia mediante memorando de derecho. Sin embargo, y en vista de que la Agencia levantó un planteamiento de arbitrabilidad procesal, se le concedió a las partes que se expresaran y presentaran prueba al respecto, previo a entrar a considerar los méritos de la controversia. Así las cosas, a las partes se les apercibieron en la vista que al someter la controversia como una de derecho, renunciaban al derecho que tenían de ver la controversia en sus méritos, de lo cual no hubo objeción. Atendidos todos los planteamientos, el caso finalmente quedó sometido el 14 de diciembre del 2005, fecha que tuvieron las partes para radicar sus respectivos memorandos de derecho. Habiendo resuelto que el presente caso es arbitrable, es menester atender la controversia que nos fue diferida por la Comisión. Por lo que el árbitro determinó que la Junta de Calidad Ambiental no violó la Ley # 45 del 25 de febrero del 1998, Artículo IX, Sección 9.1 (a), (b) y (c) según enmendada, al no otorgar a los 94 empleados querellantes de este caso, la cantidad de dinero que recibió la clase a través del Plan de Clasificación y Retribución para Empleados de Carrera Unionados, toda vez, que dicho Plan de Clasificación y Retribución resultó ser de nueva implantación. La Agencia actuó en perfecta armonía con la política pública y el derecho vigente para la fecha de los hechos. Así las cosas, se desestima la querrela.

15- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-771 L-07-015

Sobre: Destitución

Fecha: 20 de febrero de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia alegó que la medida disciplinaria tomada en este caso fue justificada conforme al derecho aplicable. La Agencia alegó que las funciones del puesto de conductor ocupado por el Querellante están enmarcadas dentro de la definición de lo que constituye un “puesto o cargo sensitivo” según lo dispone la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997 (Ley 78). Las pruebas para la detección de sustancias controladas se hicieron conforme a las disposiciones del Reglamento Num. 6024 de 27 de octubre de 1999, que es el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Departamento de la Familia y Organismos Adscritos. Al empleado dar positivo a la prueba de dopaje que se le realizó por la Compañía HMC Medical Services, el Médico Revisor (en lo sucesivo el MRO) se comunicó con el Querellante para informarle sobre el resultado positivo de la muestra tomada. El MRO le indicó al Querellante que éste podía verificar la muestra costeándola él mismo. El Querellante no aceptó corroborar la prueba realizada el 21 de junio de 2005. Se realizó la vista administrativa informal y se avaló la determinación de destituir al Querellante. La Unión por su parte alegó que no se justifica la destitución del Querellante como medida disciplinaria. Asimismo, la Agencia no trajo prueba directa que evidenciara el buen manejo y toma de las pruebas ese día, ya que los testigos que se presentaron a la vista de arbitraje no estuvieron presentes durante la toma de las muestras. Arguyó la Unión que el Querellante nunca le aceptó al MRO por vía telefónica que había usado marihuana como se señala en la hoja de protocolo de entrevista. La Unión expresó que al Querellante nunca le fue entregado el Reglamento Num. 6024, por lo cual éste desconocía sobre el mismo; asimismo el Querellante negó haber firmado unos documentos en que aparece su firma. La Unión alegó que al no haber sido notificado dicho reglamento, aplican la Ley Num. 100-690 (Drug-Free Workplace Act of 1988) y el memorando fechado 22 de septiembre de 1995, sobre consejería y programas de rehabilitación. Conforme a lo anterior la Unión sostuvo que no procedía una destitución sino un programa de rehabilitación. La medida disciplinaria impuesta de destituir al Querellante estuvo justificada ya que la Agencia cumplió con todo el proceso. Se desestima la querrela.

16- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-704 L-07-016

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 20 de febrero de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Querellante se desempeña como Maestra de Educación Especial y Delegada de Taller en la Escuela Epifanio Estrada del Distrito Escolar de Isabela. Durante el mes de marzo de 2004, un grupo de directivos del Programa de Educación Especial visitó la escuela en la que la Querellante imparte sus enseñanzas. Durante esta visita se suscitaron unos incidentes. El primero de estos surgió entre la Querellante y el grupo de directores visitantes. Hubo una discusión acalorada entre la Querellante y los visitantes. La Querellante alegó que el grupo visitantes entró al comedor escolar con el propósito de evaluarla profesionalmente sin que se le hubiera notificado con cinco

(5) días de anticipación. El comedor escolar forma parte del salón de clases para los efectos de los estudiantes de educación especial que la Querellante educa. En el segundo incidente estuvieron envueltas la Querellante junto a la madre y hermana de una de sus estudiantes de educación especial. Hubo una discusión y agresión, entre ellas. Alegadamente una de las directoras visitante le ofreció una información confidencial a la madre y a la hermana de una estudiante de la Querellante. La información estaba relacionada a la pérdida de peso de la discípula. La madre y hermana de la estudiante reaccionaron contra la Querellante alterándole la paz en el área de trabajo. Luego del incidente de agresión la Directora escolar no se le acercó ni le preguntó nada a la Querellante. La Directora Escolar tampoco le notificó a la policía estatal sobre lo sucedido. La Querellante alegó que debido a los anteriores hechos la Agencia actuó discriminatoriamente contra ésta por ser una líder sindical. La Querellante añadió que en la escuela hubo una manifestación de padres organizada en su contra. Durante la manifestación se paralizaron los trabajos en el plantel escolar. La Unión arguyó, basado en los anteriores hechos, que la Agencia violó los Artículo XXX, Secc. 30.01 Sobre Agresión Física o Verbal a Miembros de la Unidad Apropiaada, Artículo XXXII, Sec. 32.02 Sobre Visitas a la Sala de Clase con propósitos evaluativos y el Artículo LVI, Secc. 56.01 sobre Prácticas Justas. Por su parte la Agencia alegó que no violó el Convenio Colectivo. Fundamentó su posición en que la Querellante inmediatamente luego de ocurridos los hechos se dirigió y le notificó a la Policía de Puerto Rico sobre el incidente de agresión. Como segundo argumento, la Agencia expresó que la visita que se le realizó a la Querellante en el comedor del plantel escolar no tuvo el propósito de evaluar a la Querellante en su carácter profesional. El propósito de esta visita fue evaluar la necesidad de otro asistente en el salón de la Querellante. Como tercer argumento, la Agencia expresó que los hechos fueron relacionados a las funciones de Maestra de Educación Especial de la Querellante, no así en sus funciones como Delegada de Taller. La Agencia no violó el Convenio Colectivo durante los incidentes suscitados entre la Querellante, la madre y hermana de una de sus estudiantes de educación especial y el grupo evaluador en la Escuela Epifanio Estrada del Distrito de Isabela el 25 de marzo de 2004. Se desestima la querella.

17- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-889 L-07-017

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 20 de febrero de 2007

Árbitro: Santos Colon Quiñones

Al radicar el alegato de la Unión el Abogado comenzó discutiendo el planteamiento de arbitrabilidad procesal levantada por la Agencia. Señaló que la Querellante hizo un primer intento de plantear su caso en diciembre de 2003. A raíz de esto la Agencia, a través de la Administradora Auxiliar de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, cursó un memorando con fecha del 16 de diciembre dirigido al Director de la División de Procedimiento de Quejas y Agravios. Expuso en su escrito que el resultado de esta gestión nunca fue contestada a la Querellante. Muestra que el 3 de febrero de 2004, la Agencia se negó a informarle su decisión a base de que había sido notificada, algo que según el abogado no existe documento ni hubo prueba testifical que confirme que la empleada fue notificada al respecto. Posteriormente, la Querellante volvió a radicar una nueva querella sobre el asunto no resuelto. Según alega, la Agencia impide que siga su curso a base de que fue previamente presentada y contestada. Indicó que la

querella es extremadamente sencilla, que la Agencia le impuso unas funciones de supervisión y para pagar estas tareas adicionales se le ofreció dos pasos por mérito el 18 de julio de 2000, y otros dos el 18 de octubre de 2001. Estos nunca fueron honrados, lo que representa un enriquecimiento injusto a su favor y en contra de la Querellante. Expuso que la Agencia, sin haberle notificado a la Querellante, se justificó diciendo que el programa carecía de fondos. Posteriormente, aducen que el puesto de carrera de la Querellante esta ubicado en una escala retributiva mayor que el puesto que estaba realizando interinamente. Dice que a la Querellante se le ofreció cuatro pasos para compensarla por el trabajo adicional, y que luego incumplieron con la excusa presupuestaria sin previa notificación. Añadió que, tras realizar el interinato, la Agencia no puede valerse del subterfugio de las escalas retributivas para evitar su obligación legal, dando paso a un enriquecimiento injusto según las normas del Código Civil. Finalizó solicitando que se determine que la Querellante tiene derecho al pago de los pasos por mérito ofrecidos por el trabajo adicional de supervisión realizado. Por su parte, la Agencia comenzó su alegato discutiendo la jurisdicción que posee éste Árbitro para entrar a resolver la controversia. Expuso que la Querellante se reunió con la Directora de Centro, y que la Querellante no estuvo de acuerdo con la decisión de la Agencia de que no le correspondía a ella determinar si procede o no la reclasificación de su puesto. Señaló además que la Querellante radicó su querella y fue adjudicada el 11 de diciembre de 2003; que tenía hasta el 9 de enero de 2004 para radicar el Segundo Paso. Presentó además, que del empleado no estar de acuerdo con la decisión tomada por el Director de Centro de Trabajo, el empleado a través del delegado de la Unión podía someter por escrito la Querella ante el Comité de Quejas y Agravios dentro de los quince (15) días laborales a partir del recibo de la notificación del Director. Más adelante expuso que la Querellante ocupa un puesto de Trabajadora Social II, y que dicha clase está asignada a la clase retributiva 14; realizando labores de Supervisión de interinato en una escala retributiva 13. Continúa expresando que la Querellante argumentó que la Directora no firmó el formulario Paso I; que de no ser adjudicada se entendería automáticamente elevada al próximo paso; y que la Querellante no se sometió al Paso II. Así mismo sigue haciendo mención de otra querellante y de otros hechos que no es la controversia que aparece en record. Finalizó solicitando que la presente controversia sea desestimada por falta de jurisdicción. El árbitro carece de jurisdicción para ventilar la querella, toda vez que no se siguió el procedimiento acordado. Se desestima la querella.

18- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-1324 L-07-018

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 20 de febrero de 2007

Árbitro: Noel A Hernández López

Según alegó la Unión, la Agencia incurrió en práctica ilícita al incumplir con la Resolución del Comité de Quejas y Agravios del 22 de octubre de 2004. Expresó que a los Querellantes la Agencia no les había concedido la aportación de \$20.00 adicionales del plan médico para el 2004 según lo establece el Convenio Colectivo. La Unión aclaró que el reclamo de los Querellantes es que a la luz de lo acordado por las Partes en la Resolución del Comité de Quejas y Agravios, y según realizado en el 2003, se le asignen los \$20.00 de aumento a los \$190.00 que recibían para un total de \$210.00 al plan médico. Solicitó la Unión que se le ordene a la Agencia pagar a los empleados la aportación del Plan Médico, con cualquier pronunciamiento que en

derecho corresponda. Por su parte la Agencia alegó que ha cumplido con las aportaciones patronales por concepto del plan médico según acordadas en el Convenio Colectivo. En el caso de los Querellantes han recibido una aportación mayor a la establecida en el Convenio Colectivo. Estableció la Agencia que lo anterior implica que no se están afectando sus derechos según negociados, independientemente de los fondos que provengan las mismas. Alegó además, que no ha incurrido en Práctica Ilícita pues los acuerdos entre las partes recogidos en el Convenio Colectivo fueron claros en que la aportación patronal total para todos los empleados de la Agencia en el año fiscal 2003-04 sería \$80.00 mensual y para el año fiscal 2004-2005 sería de \$100.00 mensual. La Agencia indicó que no se acordó ni se hizo distinción de que se realizaría distinta aportación patronal entre los empleados de las distintas Administraciones que componen la Agencia y que indicar lo contrario sería ir en contra del acuerdo, el cual es ley entre las partes. Para la Agencia, la Resolución del Comité de Quejas y Agravios del 22 de octubre de 2004 dispone lo siguiente: “Se le ordena a la Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez pagar la aportación patronal al plan médico según lo establece el Convenio Colectivo”. Expresó que mediante certificación de 4 de noviembre de 2004, la Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez expresó haber cumplido con lo acordado en el Convenio Colectivo y haber pagado \$190.00 de la aportación patronal. Alegó la Agencia que este hecho fue aceptado por la parte querellante mediante su testimonio. Finalizó solicitando la Agencia que se determine que no incurrió en Práctica Ilícita y desestime el caso de autos. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas en este análisis emitimos el siguiente laudo: El Departamento de la Familia incurrió en Práctica Ilícita de trabajo al violar las Secciones 9.1. (a) y (c) de la Ley al no cumplir con la Resolución QA-04-Plan Médico del 22 de octubre de 2005, emitida por el Comité de Quejas y Agravios de la Unidad A. **SE ORDENA** al Departamento de la Familia a cesar y desistir de violar la Ley, específicamente sus Artículos 9.1(a) y (c). **SE ORDENA** al Departamento de la Familia a cesar y desistir de violar los términos y condiciones del convenio colectivo vigente, específicamente los Artículos XXXIV y LXIII del mismo. **SE ORDENA** al Departamento de la Familia a cumplir diligentemente con las determinaciones del Comité de Quejas y Agravios de la Unidad A, específicamente con la Resolución QA-04-Plan Médico del 22 de octubre de 2005. **SE ORDENA** al Departamento de la Familia a pagar la diferencia de la aportación patronal a los Querellantes de \$20.00 (de \$190.00 a \$210.00) retroactivo al año 2004. **SE ORDENA** al Departamento de la Familia a cumplir con lo ordenado en un término no mayor de cuarenta y cinco días a la notificación del Laudo.

19- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-219 L-07-019

Sobre: Salarios

Fecha: 21 de febrero de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Agencia alegó que el tiempo que la Querellante estuvo en licencia sin sueldo, entre el 31 de octubre al 30 de noviembre de 1994, interrumpió el período probatorio a la luz de lo dispuesto por la *Ley Núm. 312* de 15 de mayo de 1938, 18 *L.P.R.A.* sec. 214 *et. seq.* Esta ley establece que el período probatorio de los maestros será de dos (2) años, a ser cumplidos de forma consecutiva. Al estar fuera del empleo por licencia sin sueldo, la Querellante interrumpió el período probatorio que había comenzado a

extinguir el 1ro de septiembre de 1993. Por lo tanto, su período probatorio comenzó a transcurrir nuevamente una vez se reinstaló al servicio luego de utilizada la licencia sin sueldo. Es decir, que la Querellante debía comenzar un nuevo período probatorio de 2 años, comenzando el 1ro de diciembre de 1994, fecha en que se reinstaló a su empleo luego de dicha licencia. Por consiguiente, la fecha correcta en la cual la Querellante adquirió permanencia es el 2 de diciembre de 1996. Por su parte, la Unión alegó que la licencia sin sueldo es un derecho adquirido. Por lo tanto, es contradictorio que el ejercicio del derecho a la licencia sin sueldo afecte la garantía de la Querellante de adquirir su permanencia como Maestra de Educación Física. La Unión también alegó que la *Ley Núm. 312* de 15 de mayo de 1938, no dispone que el empleado en período probatorio está impedido de utilizar una licencia sin sueldo ya que se interrumpiría el período probatorio consecutivo que dicha ley requiere. La Unión argumentó que la Querellante nunca fue notificada del cambio de “status” del cual fue objeto. No fue hasta 10 años después que la Querellante advino en conocimiento de dicho cambio. Siendo una determinación que afectaba el derecho propietario sobre su puesto, la Agencia venía obligada a garantizar un debido proceso de ley a la Querellante. La Unión entendió que es contraria a derecho la determinación de la Agencia, de extender el período probatorio de la Querellante hasta el 2 de diciembre de 1996, bajo el fundamento de que a esta fecha, se cumplió con el término de dos (2) años consecutivos que requiere la *Ley Núm. 312, supra*, para otorgar la permanencia al maestro. De acuerdo con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, no procede la actuación de la Agencia al determinar que la licencia sin sueldo que utilizó la Querellante interrumpió su período probatorio. Deberá enmendarse la fecha de permanencia de la Querellante como Maestra de Educación Física, para que aparezca como fecha correcta del 2 de septiembre de 1995. Esto es, el día siguiente a la fecha de haber cumplido el período probatorio en dicho puesto, el cual consta de dos (2) años y que comenzó el 1ro de septiembre de 1993.

20- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1513 L-07-020

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 21 de febrero de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Agencia alegó que era responsabilidad de la Unión radicar el Formulario de Querrela Paso I al Director Escolar. Además, en un término no mayor de cinco (5) días laborables la Unión le debió notificar al Secretario de Educación o su representante designado sobre la radicación de la querrela. El representante de la Agencia sostuvo que el Formulario de querrela se presentó al Director de la Escuela Manuel Mediavilla el 1 de septiembre de 2005, pero no se le notificó al Secretario de Educación o a su representante en el término establecido, por lo que la Unión no cumplió con los requisitos procesales del Convenio Colectivo y la Arbitro no tiene jurisdicción. Por su parte la Unión arguyó que la Querrela es arbitrable procesalmente ya que se radicó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. Para la Representante de la Unión el planteamiento de arbitrabilidad de la Agencia no es correcto, toda vez que la Agencia fue debidamente notificada. Para la Unión el representante autorizado por la Agencia para radicar las querrelas es el Director Escolar. Sostiene la Unión, que el uso y costumbre es que las querrelas se radiquen ante el Director Escolar y que nunca se radican ante el Director y al Secretario de Educación. Finalizó la Unión sus planteamientos indicando que se cumplió con la

notificación a la Agencia y por tal razón la controversia se discutió en el Comité de Conciliación. Sobre el procedimiento de Querellas las Partes pactaron el Artículo XXXIV, el cual establece la tramitación de la querella. Las **mismas deberán ser** presentadas por el empleado o por el representante designado de la Unión al Director de la Escuela o al Director del Centro de la Unidad de Trabajo. A su vez, también se le tiene que notificar de la querella al Secretario de Educación y/o al funcionario designado en un término que no sea mayor de cinco (5) días laborables. La Unión radicó el Formulario de Querella Paso I el 1 de septiembre de 2001, al Director Escolar. El Formulario de Querella Paso II se radicó el 15 de septiembre de 2005. El Comité de Conciliación se reunió para discutir la presente querella el 1 de diciembre de 2005. Del estudio de los hechos en conjunto con la letra del convenio se desprende que la querella fue radicada al Director Escolar el 1 de septiembre de 2005, según lo establecido en el Convenio. Pero se le notificó a la Agencia el 16 de septiembre de 2005, luego de haber transcurrido un tiempo considerable desde la radicación de la querella. Ciertamente la Unión no cumplió con lo pactado en la sección 34.04 del Convenio, incumplió con el término de los cinco (5) días laborables para notificar sobre la querella. De hecho, se desprende de la Resolución del Comité de Conciliación del 1 de diciembre de 2005, que la Agencia planteó oportunamente que la presente querella no es arbitrable procesalmente, porque la Unión no cumplió con lo pactado en la sección 34.04 del convenio. La Comisión determinó que la querella no fue notificada según las disposiciones del Convenio Colectivo. Este hecho priva de jurisdicción al Árbitro, pues la querella no es arbitrable procesalmente. Se desestimó el caso porque la querella no es arbitrable procesalmente. La Unión no cumplió con los términos para el procesamiento de las querellas del Convenio Colectivo.

21- Cuerpo de Emergencia Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-299 AQ-05-463 L-07-021

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 27 de febrero de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante es Paramédico (TEM-P) de la Base de Carolina. El 6 de octubre de 2004, el Director Ejecutivo de la Agencia emitió una Formulación de Cargos contra el Querellante por hechos ocurridos el 1 y 4 de marzo de 2004. El 31 de enero de 2005, el Director emitió una segunda Formulación de Cargos contra el Querellante por hechos ocurridos 11 de junio de 2004. El 29 de marzo de 2005, la Oficial Examinadora emitió el Informe de la Oficial Examinadora. En dicho Informe recomendó se suspenda de empleo y sueldo por 15 días por los hechos contenidos en la Formulación de Cargos emitida el 6 de octubre de 2007. El 14 de abril de 2007, se emitió un segundo Informe de la Oficial Examinadora. En este Informe recomendó se suspenda de empleo y sueldo por 30 días por los hechos contenidos en la Formulación de Cargos emitida el 31 de enero de 2006. El 9 de mayo de 2005, el Director emitió la notificación de Determinación del Caso Posterior a la Vista Informal. Según alegó la Unión, el presente caso no es arbitrable procesalmente porque las Cartas de Formulación de Cargos están prescritas. Según alegó la Unión, la acción de la Agencia es contraria a lo establecido en el Artículo VIII, Sección 10 del Convenio Colectivo que establece un término de noventa (90) días calendarios siguientes a la fecha en que el patrono o su representante tenga 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 (90) días calendarios ya estipulados.

Alegó que es improbable el término de noventa (90) días y que 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 la Sección 10, Artículo VIII del Convenio Colectivo describe el proceso de investigación y formulación de cargos disciplinarios contra los empleados. Se establece un término de noventa (90) días calendarios siguientes a la fecha en que la Autoridad Nominadora o su representante tengan conocimiento oficial de los hechos que dan 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 (20) días laborables, le rinde un informe al Director de Relaciones Laborales³. La Oficina de Relaciones Laborables tiene un término de treinta (30) 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 (20) días laborables para analizar el informe e imponer la sanción recomendada mediante formulación de cargos. Para la Agencia, la Sección 10, 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 (90) días que establece el Convenio Colectivo, la Agencia alegó que una vez le concluyan a la Autoridad Nominadora los veinte (20) 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. La Agencia realizó una ilustración de cómo deben computarse los términos procesables a que se refiere la Sección 10. Veamos. Explicó la Agencia que el supervisor tiene veinte (20) días laborables, desde la ocurrencia de los hechos para someter un informe al Asesor Legal recomendando acción disciplinaria. Luego, el Asesor Legal tiene treinta (30) días adicionales para redactar un informe a la Autoridad Nominadora recomendando la acción a tomar en el caso. Una vez la Autoridad Nominadora recibe el informe tiene veinte (20) días para analizar si impone o no una acción disciplinaria mediante la formulación de cargos. Indicó la Agencia que en caso de que la Autoridad Nominadora determina que procede la imposición de una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo o destitución entonces tiene noventa (90) días calendario, contados a partir de los veinte (20) días laborables anteriores, para notificar al empleado imputado la formulación de cargos. Basado en lo antes presentado este Árbitro determinó que la Agencia violó el Artículo VIII del Convenio Colectivo al no cumplir con el término de noventa (90) días para formularle cargos al Querellante. La medida disciplinaria impuesta por la Agencia al Querellante no fue conforme a los términos de estricto cumplimiento que establece el Convenio Colectivo. Se ordenó la remoción del expediente de personal del Querellante la suspensión de empleo y sueldo junto con cualquier documento relacionado a la medida disciplinaria. Se ordena el pago del salario dejado de devengar, junto al pago de cualquier beneficio marginal (licencia por enfermedad, vacaciones, seguro social, etc.), que le dejó de pagar la Agencia al Querellante producto de la medida disciplinaria impuesta.

³/ La Agencia no cuenta con una Oficina de Relaciones Laborables. En su lugar es la Oficina del Asesor Legal quien se ocupa de estas obligaciones.

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

Caso Núm. AQ-05-1519 L-07-022

Sobre: Destitución

Fecha: 27 de febrero de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante trabaja como Bombero en el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. El 22 de agosto de 2005, el Querellante fue sometido a una prueba de detección de sustancias controladas. La muestra tomada al Querellante reflejó un resultado positivo a “Metabolito de cocaína” y este aceptó haber utilizado sustancias controladas, así como, el resultado positivo que reflejó las pruebas de detección de sustancias controladas que le fueran administradas por la Agencia el 22 de agosto de 2005. El 1ro de noviembre de 2005, el Jefe del Cuerpo de Bomberos, envió una notificación escrita al Querellante titulada “Suspensión Sumaria y Me Propongo Destituirlo”. En dicha carta, el Jefe de la Agencia le indicó al Querellante que como consecuencia de haber arrojado positivo en las pruebas para detección de sustancias controladas realizadas el 22 de agosto de 2005, la Agencia había tomado la determinación de suspenderlo sumariamente. Además, le notificó al Querellante la intención de destituirlo como consecuencia de este incidente. En dicha carta, el Jefe de la Agencia le indicó al Querellante que la Vista Administrativa Informal se llevaría a cabo el 18 de noviembre de 2005, a las 9:30am, en la Oficina Central del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. El Querellante recibió esta notificación escrita el 2 de noviembre de 2005. La Vista Administrativa Informal se celebró el 18 de noviembre de 2005. En esta Vista, el Querellante asistió representado por el Lic. Jesús Allende Fuentes. La misma fue presidida por el Oficial de Enlace del Programa de Sustancias Controladas de la Agencia. El 21 de noviembre de 2005, el Jefe del Cuerpo de Bomberos emitió una Resolución en la cual se determinó imponer la medida disciplinaria de destitución al Querellante. La Agencia alegó en síntesis, que la destitución del Querellante se realizó de conformidad con la *Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997* y el *Reglamento de Detección de Sustancias Controladas* de la Agencia. Además, la Agencia alegó que al Querellante se le proveyeron todas las garantías procesales establecidas por el Convenio Colectivo, las leyes, los reglamentos y el derecho aplicable al destituirlo. Por lo tanto, procede la acción disciplinaria impuesta. Por su parte, la Unión alegó que la destitución del Querellante se realizó en violación a la *Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, Ley Para Reglamentar las Pruebas para Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público*. Como fundamento de esta alegación, la Unión planteó que la *Ley Núm. 78 supra*, está orientada hacia el tratamiento y rehabilitación del usuario de sustancias controladas en el empleo público. Sin embargo, al Querellante no se le proveyó dicha oportunidad, siendo destituido a la primera ocasión en que dio positivo a dichas pruebas. Que otra violación a dicho estatuto consistió en no tomar en consideración el acto voluntario del Querellante de recibir servicios de tratamiento y rehabilitación una vez se enteró del resultado de las pruebas de detección de sustancias controladas. La Unión también alegó que es inadmisibles la evidencia presentada por la Agencia sobre la prueba de detección de sustancias controladas administradas al Querellante. Ello, debido a que no se presentó como testigo al médico que certificó el resultado positivo de dicha prueba. Excluida esta prueba, no existe evidencia suficiente para sostener la destitución del Querellante. Por lo tanto, procede la reinstalación del Querellante y la correspondiente revocación de la destitución. Luego de analizar el alegato de las partes este árbitro determinó lo

siguiente: La destitución del Querellante se realizó conforme al Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable. Se desestimó la Querella.

23- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-853 L-07-023

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 5 de marzo de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante es Maestra de Historia de la Escuela Eduardo García Carrillo del Distrito Escolar de Canóvanas. La Querellante tiene más de 25 años de servicio público en capacidad de maestra y es Delegada de la Federación de Maestros de Puerto Rico en dicha escuela. Además, es Secretaria Sindical dentro de la estructura local de la Unión en el Municipio de Canóvanas. El 14 de abril de 2005, se celebró una reunión entre los miembros del Comité de Organización Escolar de la Escuela Eduardo García. En dicha reunión estuvieron presentes los miembros del Comité de Organización Escolar de dicha escuela. Entre ellos, el Director Escolar y la Querellante. En dicha reunión, surgió una discusión entre el Director Escolar y la Querellante en torno a la Organización Escolar. El Director Escolar le indicó a la Querellante que se retirara de la reunión ya que obstaculizaba los trabajos del Comité. La Querellante procedió a retirarse, no sin antes advertir a los demás miembros del Comité que continuar los trabajos de organización escolar sin su presencia como Delegada era ilegal. El 20 de abril de 2005, la Querellante radicó dos Querellas en contra de la Agencia, relacionadas a los hechos ocurridos durante la reunión del 14 de abril de 2005. La Unión alegó en síntesis, que la actuación del Director Escolar durante la reunión del Comité de Organización Escolar el 14 de abril de 2005, de requerir a la Querellante y Delegada que abandonara dicha reunión, constituyeron una violación a los Artículos I y LVI, pues dicha actuación tuvo el efecto de impedir el trabajo del representante exclusivo, así como de discriminar a dicha Querellante por su participación militante en las actividades legítimas reconocidas a la Unión. Por su parte, la Agencia, a través del Director Escolar, negó que hubiese requerido a la Querellante que abandonara la reunión del 14 de abril de 2005, pues nunca se le exigió que saliera. Además, alegó que de la prueba testifical y documental, no se desprende intención alguna de intervenir con los derechos del representante exclusivo establecidos en los Artículos I y LVI. Que por estos fundamentos la Querella debe ser desestimada. El incidente surgido entre el Director Escolar y la Querellante, el cual originó esta controversia, ocurrió de forma espontánea, en el calor de una discusión producto de desavenencias relacionadas con el proceso de Organización Escolar que se estaba llevando a cabo en la escuela. Es pertinente hacer esta salvedad, pues de la prueba testifical y documental no se desprende que el Director Escolar haya tenido la intención, o haya actuado concertadamente, para impedir a la Querellante ejercer sus funciones como Delegada. No obstante, la reacción final del Director, de requerir a la Querellante salir de la reunión porque obstaculizaba los trabajos de la reunión trasciende los límites de una mera discusión acalorada, y la convierte en una violación al Artículo 1 del Convenio Colectivo. Por los fundamentos aquí expresados, emitimos el siguiente laudo. Durante el incidente ocurrido el 14 de abril de 2005 entre el Director Escolar y la Querellante, también Delegada de la Unión, en el cual se le requirió a ésta última abandonar una reunión del Comité de Organización Escolar, la Agencia violó el Convenio Colectivo al intervenir con las facultades, deberes y obligaciones de la Unión reconocidas en el Artículo I del Convenio Colectivo. La

Agencia no violó el Artículo LVI del Convenio Colectivo ya que no discriminó contra la Querellante por motivos de su participación activa en las actividades legítimas del Representante Exclusivo. Se desestima la parte de la Querella relacionada con la alegada violación al Artículo LVI del Convenio Colectivo. Se ordenó a la Agencia respetar las facultades, deberes y obligaciones que ostenta la Unión y sus representantes en todo asunto que así lo requiera, de conformidad con el Convenio Colectivo.

24- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-751 L-07-024

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 5 de marzo de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, en el Informe de Asistencia de 9 de mayo de 2005 que le entregaron al Querellante, le adjudicaron como personal dos (2) horas y treinta (30) minutos del día 20 de abril de 2005. Indicó que el Querellante se encontraba en la Región Educativa de Caguas defendiendo la Organización Escolar de su Escuela. El Querellante fue escogido para defender tal organización en reunión del Comité de Organización Escolar (en adelante COE) el día 15 de abril de 2005. Para la Unión, el Querellante tuvo la encomienda del COE para presentar la Organización Escolar ante la Región Educativa. Expresaron que el Querellante no puede ser penalizado con un descuento salarial por asistir el 20 de abril de 2005 a la Región Educativa de Caguas. Alegó además la Unión, que la Directora Escolar no mantuvo imparcialidad e igualdad en el proceso de llevar a cabo el registro de asistencia, conforme al Art. XIII, Sección 13.15, Inciso (B) del Convenio Colectivo entre las Partes; y que el descuento que se le notificó al Querellante es uno indebido y procede que el Departamento procese un ajuste correspondiente, conforme al Inciso (G) de la mencionada Sección del Convenio. La Federación presentó como testigo del Querellante, a las profesoras Ocasio Torres, Roque Colón y Méndez Santiago. El primer testigo fue el Querellante. Según declaró era parte de la facultad no del COE, pero fue a representar la Organización Escolar ante la Región Educativa de Caguas porque en reunión del COE se determinó que iría un miembro del COE y una persona ajena al COE pero que fuera miembro de la facultad. El día antes el 19 de abril de 2005, fue a la oficina de la Directora Escolar y le preguntó, “¿cuándo es que le tocaba ir a defender la Organización Escolar?” Expresó que la Directora Escolar le contestó que el día 20 a las 2:00 de la tarde. Declaró además, que entendió que como la Directora Escolar no objetó, lo autorizó a ir a la reunión. La segunda testigo fue la Prof. Ocasio Torres. Esta testigo declaró que es maestra de español en la Escuela Simón Madera y fue la Secretaria del C.O.E. Además, dio fe de que ellos, como parte de la facultad, eligieron al Querellante para que junto a la Prof. Roque Colón, fuesen a defender la Organización Escolar del 2005 en Caguas. Dijo que la facultad en pleno lo aceptó y que no hubo objeción alguna. La testigo Prof. Roque Colón, declaró que es Maestra de Educación Especial por 9 años en la Escuela Simón Madera. Testificó que fue la defensora de la Organización Escolar del año 2004. Expresó también, que en ese momento ella no era miembro del COE y que a ella no se le descontó nada de su cheque. La última testigo que presentó la Federación fue la Prof. Méndez Santiago. Ésta declaró que es Maestra de Matemáticas en la Escuela Luis Ramos González de Caguas II. Testificó que en dicha Región Educativa se han aceptado maestros – que no son miembros del COE - a defender Organizaciones Escolares. Señaló que en los

años 2003-04 y 2001-02 fueron un grupo de maestros de la Escuela a defender la Organización Escolar. El Departamento expresó que en este caso no hay violación alguna al Convenio Colectivo. Estableció que no existe disposición en el Convenio Colectivo que reconozca a los miembros de la Unidad Apropriadada asistir a las oficinas regionales a defender las Organizaciones Escolares. Expresó además, que el Querellante asistió a la oficina de la Región Educativa de Caguas sin autorización. Según alegó el Departamento, al Querellante no se le ha realizado descuento en su salario por motivo de su comparecencia a la oficina Regional de Caguas el 20 de abril de 2005. Solicitó se desestimara el presente caso. En base a los argumentos planteados el árbitro determinó que el Departamento no ha violado la Sección 13.15, Artículo XIII del Convenio Colectivo.

25- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1325 L-07-025

Sobre: Separación de Empleo y Sueldo

Fecha: 5 de marzo de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante laboraba al momento de los hechos como Maestro de Educación Física en la Escuela Elemental Dr. Isaac González del Distrito Escolar de San Juan II. Comenzó a laborar dentro del Departamento para el 1993. Éste nunca fue disciplinado anteriormente, siendo esta su primera medida disciplinaria. Para el año 2003, el Querellante estaba pasando una situación familiar delicada. Esta situación hizo que el Querellante tramitara una renovación de préstamo. La renovación de préstamo se estaba realizando en la Cooperativa de la Federación de Maestros. Como parte de los documentos solicitados a éste para poder tramitar el préstamo, se le requirió que entregara una certificación de empleo donde indicara el sueldo devengado, su puesto y status dentro del sistema educativo. El Querellante fue a buscar este documento en la oficina de la Directora del Plantel. Cuando éste se dirigió a la oficina del plantel, se encontraba la Terapista del Habla, atendiendo dicha oficina y cubriendo el puesto de la Secretaria. La Directora del Plantel, para ese tiempo, se encontraba disfrutando de una licencia por vacaciones. Al no encontrarse la Directora disponible, la Terapista del Habla le hace la verificación de empleo al Querellante y lo firmó. Al volver a la Cooperativa se le indicó que se requería la firma de la Directora. Posteriormente, el Querellante se dirigió a la Oficina del Superintendente de Escuelas para solicitar una verificación de empleo. Se le informó que la misma debía ser cumplimentada por la Directora del Plantel y que no se la podían hacer hasta tanto la Directora regresara de sus vacaciones. Como no sabía qué hacer, procedió a sacarle copia a otro documento que tenía la firma de la Directora. Éste lo fotocopió y lo colocó en una verificación de empleo. El 30 de julio de 2003, la Directora regresó a Puerto Rico de sus vacaciones regulares. Al regresar la Directora al plantel el 31 de julio, la llamó el Sr. García de la Cooperativa de la Federación de Maestros. Le indicó que la verificación de empleo que firmó no le había puesto fecha. En ese momento le indicó ella que no había hecho ninguna certificación. Además y ante esto, le dijo que iba a pasar por esas oficinas. Al llegar a la Cooperativa, le hicieron entrega del documento que el Querellante había radicado. La Directora luego regresó a la escuela.

Allí se encontró en la escuela con el Querellante y le indicó que en su momento lo atendería. Al reunirse con el Querellante, la Directora le informó lo que había pasado en la Cooperativa de la Federación. Es en ese momento que el Querellante le informó la situación familiar por la cual estaba pasando y que necesitaba ese préstamo; que por

esta razón es que hizo lo ocurrido. El 1 de agosto de 2003, la Directora cursó un comunicado al Director de la Oficina de Investigación de Querellas. En ese comunicado le expuso la situación ocurrida con el Querellante en cuanto al uso de su firma sin su autorización. Finalizada la vista, la Abogada de la Agencia indicó a éste Árbitro que procedía a dejar sometido por parte de la Agencia el caso. De esta forma renunciaba a presentar su correspondiente Alegato. A base de la línea de preguntas, la Agencia a través de su Representante Legal, expuso que los documentos donde aparece la firma de la Directora son distintos; y que la medida disciplinaria impuesta estaba justificada, ya que la Directora del Plantel nunca firmó documento alguno que pudiera utilizarse para algún préstamo. Por parte del Abogado de la Unión, éste también expuso para record que dejaba el caso sometido a base de la evidencia levantada durante la vista. Igualmente, con esto renunciaba a presentar alegato escrito. Pero por su línea de preguntas, expuso que el Querellante nunca tuvo la intención de fotocopiar el nombre de la Directora para utilizarlo en otro documento. De igual forma, que el Querellante nunca había sido disciplinado previamente. Este árbitro determino que la medida disciplinaria impuesta de separación de empleo y sueldo al querellante estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo y la Ley Orgánica del Departamento. Se desestima la querella.

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

Caso Núm. AQ-05-326

Sobre: Impugnación de Puesto

Fecha: 7 de marzo de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante labora como Vigilante en el Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. El Querellante solicitó el puesto de Sargento en una convocatoria publicada el 6 de mayo de 2004. Según surge de la Certificación de Elegibles, el Querellante formó parte del registro de elegibles con el número de certificación DRNA 67-2004 con una puntuación de 89.03. El Querellante fue citado el 24 de agosto de 2004 para ser entrevistado para el puesto de Sargento. El Querellante no fue seleccionado para cubrir el puesto de Sargento. El 1 de septiembre de 2004, el Secretario del DRNA aprobó el reclutamiento de los empleados recomendados por el Comité de Nombramiento para ocupar el puesto de Sargento para el Área Norte, Zona Metropolitana, Unidad Marítima, Piñones, al Sr. Santiago y para el Área Norte, Zona Metropolitana, Unidad Terrestre, San Juan, al Sr. Rodríguez. El Sr. Santiago Meléndez arrojó una puntuación en la Certificación de Elegibles de 86.45, y el Sr. Rodríguez 74.54. La Unión alegó que procede su reclamo de que se anulen los nombramientos efectuados en la convocatoria a Sargento en el Cuerpo de Vigilantes donde compitió el Querellante. La Unión arguyó que el proceso llevado a cabo por la Agencia estuvo plagado de irregularidades, incluyendo el no incluirse la convocatoria en el área geográfica donde el Querellante solicitó, a pesar de haber necesidad de Sargentos en dicha área; no cumplir con los requisitos requeridos; basado en discrimen político en contra del Querellante y por ende, ajeno al principio del mérito. La Unión solicitó por tanto se ordene se declaren nulos los nombramientos de la convocatoria en que compitió el Querellante. Además, que se ordene realizar el reclutamiento cumpliendo con los requisitos de ley y libre de discrimen y/o se ordene realizar nuevamente el proceso en el área geográfica donde el querellante solicitó la misma, libre de discrimen. La Agencia por su parte alegó que no procede lo solicitado por la Unión. La Agencia sostuvo que el proceso de reclutamiento se llevó conforme a

todas las leyes y reglamentos aplicables y que de ninguna manera ha discriminado políticamente contra el Querellante. Por todo lo cual, la Agencia indicó que no procede la impugnación de ascenso. Conforme a lo anterior entendemos que es necesario por tanto, declarar nulo los nombramientos realizados, y declarar vacantes los puestos, y ordenar a la Agencia reabrir la convocatoria para evaluar nuevamente a través de entrevistas objetivas a las personas que conformaron la Certificación de Elegibles de la Convocatoria 67-2004. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente emitimos el siguiente laudo. El proceso de reclutamiento realizado por el DRNA, específicamente los nombramientos realizados para el Área Norte, Zona Metropolitana, Unidad Terrestre, San Juan, Unidad Marítima de Piñones, para cubrir los puestos de Sargento, no fue conforme al Convenio Colectivo ni al principio de mérito. El DRNA evaluará nuevamente a través de entrevistas objetivas a las personas que conformaron la Certificación de Elegibles de la Convocatoria 67-2004, con el fin de seleccionar a la persona idónea para ocupar el puesto de Sargento en esa área.

27- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-292 AQ-05-293 L-07-027

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 8 de marzo de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

En el caso AQ-05-292, la Agencia sostiene que a la querellante no le compete se le adjudique los días en que acudió al tribunal como licencia judicial, debido a que aducen que ésta no fue citada en carácter oficial bajo las causales establecidas en el Convenio Colectivo. Que para que hubiese sido en carácter oficial, la querellante tenía que ser citada por la Fiscalía o el propio Tribunal o dentro del resto de las causales que menciona el Inciso B del Artículo XXXVI, sección 36.15- Licencias Para Fines Judiciales. Adujo la Unión que a la Querellante le compete se le adjudicara el tiempo que utilizó al acudir al Tribunal los días 23 y 30 de noviembre de 2004, como testigo del querellante. Lo anterior, al haber sido citada al tribunal por el Abogado del querellante. Que los hechos de los cuales la querellante fue testigo, ocurrieron en horas laborables en la escuela donde ambos trabajan. Por otro lado, que al igual que Fiscalía en un caso criminal, como el que se celebró contra el querellante, el abogado de defensa puede citar a un testigo que entienda que no es hostil. En el caso AQ-05-293, la Agencia adujo que tampoco procede concederle al querellante, como licencia judicial, el tiempo que durante los días 23 de noviembre y 30 de diciembre ambos del 2004 utilizó para comparecer a Fiscalía y el Tribunal de Primera Instancia respectivamente. Ello, por razón de que en lo pertinente al 23 de noviembre, el querellante acudió a la Fiscalía de Mayagüez como acusado. Bajo el mismo fundamento, el 30 de noviembre el querellante acudió al Tribunal como acusado de comisión de un delito menos grave por haber agredido físicamente a una estudiante de 14 años de edad. Así las cosas, sostiene la Agencia que del Convenio Colectivo no se desprende que en casos en que un unionado comparezca a un Tribunal bajo imputaciones de comisión de delitos que se alejan de las funciones docentes, proceda adjudicarle a licencia judicial el tiempo utilizado al comparecer a dichos procedimientos. Sostuvo la Unión que los hechos que dieron base a las acusaciones contra el querellante que fueron causa de acusaciones criminales por maltrato físico a una estudiante sucedieron en la escuela durante horas laborables. No empece que las acusaciones fueron retiradas y el caso contra el maestro fue archivado, de haber

proseguido y prosperado el mismo se hubiese configurado la figura de maltrato institucional. Por tanto hubiese la posibilidad de que los Padres de la menor que alegó maltrato presentaran una demanda contra el Departamento de Educación. Sostiene que por razón de que los hechos ocurrieron en la escuela durante horas laborables y los hechos se relacionan con sus funciones docentes procede que se le conceda el tiempo utilizado durante los días 23 y 30 de noviembre del 2004 como licencia judicial. Así las cosas, estamos en posición de emitir el siguiente laudo: El Departamento de Educación no violó el Convenio Colectivo al no haber otorgado a los profesores concernidos la licencia para fines Judiciales, el tiempo utilizado para comparecer los días 23 y 30 de noviembre del 2004, a Fiscalía y al Tribunal de Primera Instancia en Mayagüez, ambos respectivamente. Se desestiman las querellas.

28- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-05-130 L-07-028
Sobre: Violación de Convenio
Fecha: 13 de marzo de 2007
Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Agencia levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. Pero en sus argumentos en la vista de arbitraje como en su alegato modificó sus planteamientos, sosteniendo que la defensa correcta es la arbitrabilidad sustantiva. Para la Agencia la presente querella no es arbitrable sustantivamente por que los empleados perjudicados están reclamando un aumento que no está pactado en el Convenio Colectivo. Manifestó la Agencia que los empleados perjudicados reclaman que la Agencia no les otorgó los pasos por mérito que si se le concedió a otro empleado de la misma división. Sostuvo el representante de la Agencia que la concesión de los pasos por mérito es parte del principio de mérito. La *Ley 45* de 25 de febrero de 1998, según enmendada prohíbe la negociación de dicha disposiciones relacionadas con la compensación extraordinaria, eficiencia, productividad y calidad. Por otro lado, sustenta que el Reglamento de Retribución Uniforme dispone que la Agencia podrá conceder aumento de sueldo por servicios meritorios. La Agencia reconoció que las partes pactaron el Artículo IX, *Disposiciones Relacionadas con el Principio de Mérito*. A su vez, argumentó que de dicho Artículo no se desprende que los pasos por méritos hayan sido incluidos como materia arbitrable. Por lo que la Árbitro carece de jurisdicción para entrar en los méritos de la controversia. La Unión por su parte, refutó las alegaciones de la Agencia argumentando que la querella si es arbitrable tanto en la modalidad de arbitrabilidad procesal como arbitrabilidad sustantiva. Para el representante de la Unión se cumplió con los términos para la radicación de la querella por lo que no existe arbitrabilidad procesal. Y sobre la defensa de la arbitrabilidad sustantiva la Unión sostuvo que el Artículo XIX, *Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios entre las partes* es amplio y permite que un empleado de la Unidad A que entienda que se violó algún derecho que se desprenda del Reglamento de Personal del Departamento, de las órdenes administrativas y de las leyes del Estado Libre Asociado, puede tramitar una reclamación según los pasos del Convenio Colectivos. Reclamando la Unión una violación a la Ley de Retribución Uniforme se entiende que la misma se recoge bajo la definición de querella bajo el Artículo XIX. Por lo que la presente controversia, según la Unión, si es arbitrable sustantivamente. Luego de haber analizado las alegaciones de las Partes sobre la jurisdicción de esta Árbitro pasemos a resolver el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a cuando la controversia ante la consideración del Árbitro no emana del convenio

negociado entre las Partes. La determinación de si se conceden pasos por méritos es y corresponde a las áreas esenciales del principio del mérito, en específico a las áreas de clasificación, retención y ascensos. Habida cuenta de que el Convenio Colectivo no contiene disposición alguna en cuanto a la concesión de aumentos por méritos, y a que se acordó en el mismo que no serían negociables las áreas esenciales al Principio del Mérito, determinamos que proceden la alegaciones de la Agencia en el sentido de que esta querrela no es arbitrable sustantivamente y a su vez carecemos de jurisdicción para entrar en los méritos de esta. Por los fundamentos antes expuestos esta Árbíto emite el siguiente laudo: La querrela no es arbitrable sustantivamente por lo que se desestima la misma.

29- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-656 L-07-029

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 15 marzo de 2007

Árbíto: Carlos M. Román Espada

La Agencia levantó la defensa de Arbitrabilidad Procesal. Por su parte la Unión trae ante la consideración del Árbíto como violación al Art. XXXII del Convenio. La Querellante alegó que no es hasta el 28 de marzo que la Directora Escolar le entregó la evaluación en discusión y que por tanto se cumplió con lo establecido en el Convenio en lo referente a la tramitación de quejas. La posición de la Unión, resulta en extremo conveniente para la Querellante para que esta cuestione la evaluación luego de la misma ser firmada y a su vez indique que la misma no tenía fecha y que la Directora le pusiera una fecha anterior a la fecha en que realmente fue evaluada. El formulario de querrela Paso I indica claramente que la Directora de la Escuela recibió el mismo el 28 de marzo de 2005. Sin embargo, la evaluación objeto de la presente querrela aparece fechada, exactamente debajo de la firma de la Querellante, en enero de 2005. Obsérvese además que tampoco aparece ninguna nota, ya sea de la Querellante o de la Directora, de que la hoja de evaluación se firmó en otra fecha, según alegó la Querellante en su testimonio. Más aún, la Querellante alegó además que la primera evaluación que aparece fechada en noviembre de 2004, fue firmada en el mes de enero de 2005. Sin embargo, tampoco aparece ninguna indicación a los efectos de que la evaluación se firmó en una fecha distinta. La querellante aceptó con su firma la corrección de su evaluación. Del mismo documento de evaluación se desprende que el mismo no fue firmado bajo protesta. Por tanto, ésta no tiene derecho de solicitar que la evaluación se deje sin efecto. Obsérvese que la prueba de la Querellante a través de su propio testimonio fue la única que se presentó para controvertir la corrección de esta evaluación. Específicamente, la que aparece fechada en enero del 2005. Sin embargo, la Querellante no pudo demostrar cómo fue posible que ella firmara la evaluación aún cuando alegadamente no estuviera conforme con su contenido. La Querellante se limitó a indicar a tales efectos que la Directora le dijo que si no firmaba la evaluación no le podían dar el aumento de la Ley de Carrera Magisterial. Pero la Querellante declaró tener conocimiento de sus derechos en virtud del Convenio Colectivo, por lo que muy bien podía elevar una querrela, como en efecto hizo. También pudo haber indicado por escrito en la evaluación no estar conforme con la misma. No obstante, optó por firmar la evaluación. Más aún, sin haber sido obligada ni engañada para firmar, según aseverara la propia Querellante. Por tanto, resulta evidente que la Querellante firmó su evaluación libre y voluntariamente. Por los fundamentos antes expuestos, este Árbíto emite el siguiente:

La presente controversia no es procesalmente arbitrable. La Agencia no violó el Artículo XXXIII del Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

30- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1431 L-07-030

Sobre: Cesantía

Fecha: 2 de abril de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Agencia alegó que la Querella no es procesable sustantivamente. Se fundamentó en que la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, *Ley Núm. 45* de 25 de febrero de 1998, según enmendada, excluye al personal transitorio de los derechos que ésta otorga. Siendo el Querellante un empleado transitorio, no podía la Unión acudir ante este foro para alegar la comisión de un agravio en su contra. Por otra parte, la Unión alegó que el Artículo 12, Sección 2 del Convenio Colectivo establece que el empleo transitorio tiene una duración de 180 días. Que se desprende de la prueba que el tiempo de duración del empleo transitorio del Querellante excedió 180 días. Por lo tanto, existe una controversia a ser resuelta por el Árbitro, que emana del Convenio Colectivo. Que por estos fundamentos, este foro tiene jurisdicción para entender en los méritos de la controversia de epígrafe. Para resolver el problema de arbitrabilidad sustantiva, como paso previo a determinar si se entrará o no en los méritos de la Querella para fines de adjudicación, debemos contestar la siguiente pregunta: ¿Tiene un empleado transitorio el derecho de radicar una Querella ante el foro de Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, de conformidad con la *Ley 45* del 25 de febrero de 1998? La respuesta es en la negativa. El Artículo 4.2 (b) (1) de la *Ley 45, supra*, excluye del ejercicio de los derechos que ésta confiere a los empleados de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales. De la prueba estipulada por las partes, se desprende que el Querellante era un empleado transitorio. Este hecho no está en controversia, a juzgar por la prueba documental estipulada. La Unión no presentó evidencia de que el Querellante fue nombrado a un puesto regular de carrera, según lo requiere el Artículo 4.1(a) de la *Ley 45, supra*. En vista de ello, determinamos que le asiste la razón a la Agencia en cuanto al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Los empleados transitorios están impedidos de ejercer los derechos garantizados por la *Ley Núm. 45* del 25 de febrero de 1998. Por los fundamentos aquí expuestos, emitimos el siguiente laudo. La presente Querella no es arbitrable en su aspecto sustantivo. El Árbitro carece de jurisdicción para entender en sus méritos. Por lo tanto, se desestima la Querella.

31- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-158 L-07-031

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 2 de abril de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

El Querellante es Maestro de Español Secundario en la Escuela José S. Alegría Santos del Distrito Escolar de Dorado. El Querellante tiene 21 años de servicio, comenzando sus labores en el Departamento de Educación el 8 de octubre de 1984. El 27 de septiembre de 1995 el querellante recibió un aumento de \$25.00 al amparo de la *Ley 89, supra*. La *Ley 89, supra*, establece aumentos de sueldo a los empleados públicos

equivalente a un tipo o paso en la escala retributiva cuando el empleado no haya recibido ninguna clase de aumento, excepto los otorgados por disposiciones de ley, durante un periodo de cinco (5) años. El próximo aumento de sueldo por concepto de la Ley 89, le correspondía al querellante para el 27 de septiembre de 2000. El Departamento de Educación no otorgó al querellante el aumento del 27 de septiembre de 2000. El 29 de abril de 2004, el querellante presentó PASO I de Quejas y Agravios según Convenio Colectivo solicitando el aumento correspondiente al año 2000. La Agencia alegó que la *Ley 89, supra*, se aprobó con el propósito de proveer aumentos salariales a los empleados públicos equivalente a un tipo o paso en la escala retributiva cuando el empleado no recibía ninguna clase de aumento, excepto los otorgados por disposiciones de ley, durante un periodo de cinco (5) años. Arguyó que la *Ley 89, supra*, fue enmendada por la *Ley Núm. 169* de 29 de julio de 1999, conocida como “Ley para consignar bajo la custodia de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, \$100,000,000 para aumentos de sueldo a los empleados; Enmienda al Art. 7 de la *Ley de Retribución Uniforme* y los Art. 6, 7, 8 y 9.” Sostuvo la Agencia, que según se desprende de la exposición de motivos de la *Ley 169, supra*, se dispuso un aumento salarial de cien dólares (\$100.00) para los maestros del Sistema de Instrucción Pública; que se dispuso de aumentos salariales posteriores, conforme a las nuevas escalas salariales que se implantaron como parte de la *Ley de Carrera Magisterial*; y que se interrumpieron los aumentos de quinquenios otorgados al amparo de la *Ley 89, supra*, mientras aplicaran las disposiciones de la misma. Alegó que luego de otorgado el aumento de los cien dólares (\$100.00) dispuestos en la *Ley de Carrera Magisterial*, los aumentos por quinquenios para los maestros entraron en vigor el 1 de julio de 2000, próximo año fiscal luego del 1 de enero de 2000, pero con carácter prospectivo. Que el Convenio Colectivo entre la Unión y la Agencia dispone en el Artículo XXXIX, Sección 39.01, el mecanismo de aumentos salariales. La Agencia señaló que con la aprobación de la *Ley 169, supra*, los quinquenios quedaron en suspenso durante el año fiscal y comenzaron a otorgarse en el siguiente de manera prospectiva. Que el aumento no es concedido a empleado alguno al amparo de la *Ley 89, supra*, ya que cuando correspondía el quinquenio, en el año 2005, ésta no estaba vigente quedando los aumentos salariales de los maestros sujetos a la aprobación de la legislación aprobada a esos efectos y el convenio colectivo. Además, la Agencia sostuvo que el aumento que reclama el Querellante al amparo de la *Ley 89, supra*, para el año 2000 no está lejos de la verdad, porque recibió un aumento de sueldo en el año 1995. Que sin embargo, con la aprobación de la *Ley 169, supra*, se concedió un aumento de cien dólares (\$100.00) y los aumentos por concepto de quinquenio quedaron suspendidos. Que los quinquenios comenzaron a otorgarse de manera prospectiva a partir del 1 de julio de 2000, por lo que el próximo quinquenio le hubiera correspondido el 1 de julio de 2005, de no ser que la *Ley 89, supra*, quedó expresamente derogada por la *Ley 184, supra*. La unión alegó que el 27 de septiembre de 1995, el Querellante recibió un último pago de veinticinco dólares (\$25.00) por concepto de quinquenio, según dispone la *Ley 89, supra*. Que el próximo pago debió efectuarse en septiembre de 2000, pero no se efectuó. Arguyó que el Artículo 7.2 de la *Ley 89, supra*, dispone que a partir de julio de 1979, los empleados de carrera que ocupen puestos regulares en agencias de administración central y en agencias consideradas Administradores Individuales, que no hayan recibido ninguna clase de aumentos de sueldo, excepto los otorgados por disposiciones de ley, durante un periodo ininterrumpido de cinco (5) años de servicio, recibirán un aumento equivalente a un tipo de paso de la escala correspondiente. Que dispone además, que de no ser satisfactorios los servicios del empleado, a juicio de cualquier autoridad

nominadora, ésta podrá denegar dicho aumento. La Unión alegó que el carácter imperativo de la ley obliga al gobernador a consignar los fondos y a autorizar los desembolsos para poner en vigor los aumentos salariales ordenados por la misma. Que la Agencia admitió que no cumplió con el pago del quinquenio porque la *Ley 169, supra*, dispuso que el aumento quedara interrumpido temporariamente. Sostuvo que el Querellante trabajó ininterrumpidamente los años requeridos por ley para la aplicación de la *Ley 89, supra*, y que ninguna autoridad nominadora le denegó el aumento. Que al derogarse la ley, quedó pendiente el pago como derecho adquirido por ley. Que el derecho quedó suspendido temporariamente y no fue derogado hasta el 2004, por lo que el pago correspondiente al quinquenio de septiembre de 2000 está pendiente de pago. Basado en lo antes expuesto este árbitro determino que el aumento de veinticinco dólares (\$25.00) por concepto de quinquenio reclamado por el Querellante, según las disposiciones de la *Ley 89, supra*, no le corresponde. Se desestima la querrela.

32- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1293 L-07-032

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 3 de abril de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Federación presentó su posición a través de los testimonios de la Querellante y la Profesora. La primera testigo en declarar fue la Querellante. Según declaró, para el año 2004, trabajó en la Escuela Rosendo Matienzo Cintrón del Distrito Escolar de Luquillo. Indicó que era la Delegada de Taller y para el 10 de febrero de 2004, se encontraba, junto a un grupo de padres, estudiantes y otros maestros en una manifestación frente a la escuela desde las 7:00 a.m. Expresó que la manifestación concluyó a las 7:50 a.m. y a esa misma hora los maestros se fueron para la oficina de la escuela a firmar la entrada a laborar en la hoja de asistencia. Declaró además, la Querellante que cuando fue a firmar a las 11:30 a.m. la salida para ir a almorzar, encontró una raya roja sobre su nombre en la hoja de asistencia y un cambio en su hora de entrada de 8:00 a.m. a 8:10 a.m. La Querellante declaró que ella junto a un grupo de maestros fueron donde la Directora Escolar para preguntarle por la raya roja sobre su nombre y ésta no les hizo caso y se fue para su oficina. Luego, declaró la Querellante que la Directora Escolar no le entregó el Informe de Ausencias y tuvo que ir a la Región Educativa a buscar el mismo donde se evidenció que le descontaron 10 minutos con cargo a licencia por enfermedad el día 10 de febrero de 2004. La segunda testigo en declarar fue la Profesora. Esta testigo declaró que participó desde las 7:00 a.m. de una manifestación el 10 de febrero de 2004 frente a la Escuela Rosendo Matienzo Cintrón. Alrededor de las 7:50 a.m. firmo la hoja de asistencia la cual está ubicada frente a la oficina de la Directora Escolar. Declaró que cuando fue a firmar la salida para ir a almorzar, sobre su nombre en la hoja de asistencia había una raya roja y tenía cambiada la hora de entrada en la mañana de 8:00 a.m. a 8:10 a.m. Declaró también, que cuando le entregaron el informe de ausencias había un descuento de 10 minutos con cargo a licencia por enfermedad el 10 de febrero de 2004. El Departamento expresó que no hay evidencia del descuento en el salario con cargo a licencia por enfermedad de la Querellante. Alegó además, que el Artículo mencionado en los formularios de Paso I y Paso II no guarda relación con los hechos de este caso. La Comisión determinó que la Querellante compareció a tiempo, entendiéndose en o antes de las 8:00 a.m., a registrar mediante firma la asistencia al inicio de su jornada

de trabajo del día 10 de febrero de 2004. El Departamento de Educación violó la Sección 13.15 (B), Artículo XIII del Convenio Colectivo al realizar un descuento indebido a la Querellante el día 10 de febrero de 2004. Se ordena al Departamento de Educación a realizar la corrección en la hoja de asistencia del 10 de febrero de 2004, así como del Informe de Asistencia correspondiente y se le acredite los 10 minutos descontados el día 10 de febrero de 2004, a la licencia por enfermedad de la Querellante.

33- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ- 05-189 L-07-033

Sobre: Carrera Magisterial

Fecha: 3 de abril de 2007

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

Es la posición de la Unión que la Agencia denegó una Solicitud de Revisión de Salario del Querellante. Sostuvo, que el Querellante cumplió con todos los requisitos estipulados en el Reglamento de la Carrera Magisterial referente a los documentos que le acreditan el derecho de revisión de salario y que los documentos requeridos fueron entregados en su totalidad. La Agencia por su parte, alegó que es la norma del Departamento de Educación trabajar las solicitudes de revisión salarial con documentos oficiales y completos. Sostuvo la Agencia, que la solicitud de revisión salarial estaba incompleta por no tener transcripción de créditos oficial y por estar el documento de evaluación de la Directora Escolar sin firma y sin fecha. Por consiguiente, la determinación de la Agencia fue denegar la solicitud. Por los fundamentos y conclusiones antes expuestos emitimos el siguiente laudo: Conforme al Convenio Colectivo, la Ley Núm. 158 del 30 de junio de 1999, según enmendada, conocida como Ley de la Carrera Magisterial, el Reglamento de la Carrera Magisterial, Número 6761 y el derecho aplicable; el Querellante no cumplió con todos los requisitos para revisión de salario según la Carrera Magisterial para efectos del año 2004. Se desestima la Querella.

34- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso núm. AQ-05-294 L-07-034

Sobre: Destitución

Fecha: 4 de abril de 2007

Árbitro: Janeth de Jesús Arevalo

El querellante trabajaba en la Escuela de la Comunidad Superior Vocacional Manuel Mediavilla del Distrito Escolar de Humacao, en calidad de Conserje. En la referida Escuela, el Querellante tenía asignados ocho (8) salones a su cargo, pasillos, escaleras y patio interior. El 18 de octubre de 2004, la Agencia le informó al Querellante de una Notificación de Intención de Destitución por varias infracciones, todas relacionadas a la pobre ejecutoria de las labores del Querellante en la Escuela. Estas ejecutorias, la Agencia las describe como conducta negligente incompetente incorrecta y lesiva. El 1 de abril de 2005, la Agencia le notificó al Querellante la determinación de destituirlo de su puesto de Conserje en la Escuela De la Comunidad Superior Vocacional Manuel Mediavilla del Distrito de Humacao. 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 limpiar las áreas asignadas. La Unión sostuvo que el Querellante tenía una carga de trabajo

excesiva, contrario a lo establecido en el convenio colectivo y que debido a esto se le hacia imposible cumplir con las áreas asignadas. Por los fundamentos antes expuestos esta Árbitra emite el siguiente laudo: 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 tres (3) meses. Dicho término comenzará a contar a partir de la fecha en que se le notificó al Querellante la Carta de Destitución. El Querellante deberá ser restituido a su puesto inmediatamente, 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.

35- Depto. de Salud (Programas Categóricos) y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1323 AQ-06-437 L-07-35

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 10 de abril de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia alegó tanto en la vista como en su memorando escrito presentado para sustentar lo alegado en vista que se justifica la medida disciplinaria impuesta al Querellante. La Agencia indicó que al Querellante se le aplicó una amonestación escrita por este haberse negado a utilizar el uniforme provisto por la Agencia para su posición de Enfermero Práctico en el Centro Renal, área de Diálisis Peritoneal del Hospital Universitario de Adultos (HUA) del Departamento de Salud. La Agencia indicó que al Querellante se le llamó la atención en tres ocasiones por sus supervisores mediante cartas escritas, así como fue orientado sobre el uso de uniforme con anterioridad a las cartas. La Agencia también arguyó que el Querellante, al ser delegado departamental, y al constar su firma en el Convenio Colectivo como parte del comité negociador, éste conocía de antemano la política de la Agencia sobre el uso de uniforme. Por lo que la Agencia concluyó, se justificó la medida disciplinaria de amonestar por escrito al Querellante dada su negativa a utilizar el uniforme requerido. No contamos con la posición de la Unión debido a que no compareció a la vista de arbitraje para presentar la misma. En mérito de todo lo cual emitimos el siguiente laudo. La medida disciplinaria de Amonestación Formal al Querellante estuvo justificada. Se desestima la querrela.

36- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1538 L-07-036

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 10 de abril de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

La Querellante es maestra de Kindergarten en la Escuela Sinforoso Aponte en Barranquitas. La Delegada de Taller en la Escuela Sinforoso Aponte es maestra de Educación Especial. La Sra. Sánchez, es maestra de tercer grado con 30 años en el sistema. Solicitó un acomodo razonable al Departamento de Educación, por haber sido operada del corazón. Este acomodo consistía en una reducción de estudiantes. El 11 de enero de 2005, fueron electos los miembros para el Comité de Organización Escolar (COE). En ésta elección participaron y fueron electas como miembros del COE tanto la Querellante como la Delegada de Taller. Además de efectuar la elección de los miembros del COE, en esa reunión los miembros acordaron analizar y preparar

la propuesta de la Organización Preliminar. El 12 de enero, el COE verificó el “roster” para identificar el personal existente en la escuela y en qué categoría se encontraba cada uno de los maestros. El 15 de marzo, la Delegada de Taller planteó durante la reunión del Comité de Organización Escolar su insatisfacción a la Directora del plantel por no defender el recurso de tecnología que se ofrece en la escuela, más allá de las materias básicas. El COE deseaba mantener el recurso que ofrecía el curso de tecnología en computadoras en la escuela. La Directora deseaba mover a esa maestra a otro curso, ya que había que disminuir la cantidad de estudiantes que tenía la Sra. Sánchez, quien había solicitado un acomodo razonable por una condición del corazón. En esta reunión, el COE solicitó observar los documentos del acomodo razonable de la Sra. Sánchez, pero la Directora la denegó por entender que esto es un asunto que no le compete a ninguno de los miembros del COE, sino a ella. La Directora informó al COE que no le iban a asignar ninguna otra plaza para cubrir el tercer grado. La maestra de Destrezas se ubicaría donde la necesitaran. Esta decisión fue protestada por los miembros del COE. El 14 de abril, se le entregó al COE la hoja para trabajar la organización escolar. En esta reunión la Directora entregó un borrador de la organización escolar. Los miembros del COE se cuestionaron para qué fueron nombrados. La Directora se levantó y se retiró de la reunión indicándoles que no trabajaría otra organización que no fuera la presentada por ella. El COE dio por terminada la reunión, manteniéndose en la posición de defender el recurso del maestro en destrezas de computadora. El 22 de febrero, el Abogado de la Unión radicó su correspondiente Alegato. En el mismo expuso cuales fueron las alegaciones por parte de la testigo y Delegada de la Escuela. Añadió que la testigo explicó una serie de problemas que la directora no quiso atender y distribuyó grupos y maestros a su propia discreción. Ante advertencias de los miembros del COE indicándole sobre violación al convenio y la carta circular, ésta fue la que se impuso para el curso escolar en controversia. Más adelante, alega el Abogado en cuanto a la Querellante, que ésta esbozó los mismos planteamientos dichos por la testigo en cuanto a la creación de la Organización Escolar. Indicó que la Querellante expuso en el Paso I su gran preocupación e indignación por la violación al Convenio Colectivo. Que la Querellante, como miembro del COE, radicó la querrela; que no está reclamando un daño o violación personal; que su reclamo es por la violación al Artículo XXIV, porque la representante violó el Convenio Colectivo. Añadió que la Querellante tiene una acción legitimada ya que reclamó lo dispuesto en el convenio. Solicitó que se ordene al Departamento dejar de incidir en la violación al convenio, y se declare nula la Organización Escolar objeto de la controversia. La Comisión emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó el Convenio Colectivo a la luz del Artículo XXIV. Se desestima la Querrela.

37- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-352 L-07-037

Sobre: Registro de Elegibles

Fecha: 12 de abril de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Querellante ocupa un puesto de Maestra de Nivel Elemental en la Escuela Segunda Unidad Francisco Jordán en el Distrito Escolar de Utuado perteneciente a la Región Educativa de Arecibo y lleva 8 años de servicio en el Departamento de Educación. El 24 de agosto de 2004, la Querellante fue citada por la Región Educativa de Arecibo a

comparecer el 1 de septiembre a una entrevista para ocupar un puesto probatorio en la Escuela Paso Palmas en la categoría Nivel Elemental. La Querellante aceptó el puesto para el que fue entrevistada por lo que efectivo el 1 de septiembre de 2004, presentó su renuncia al puesto R-06176 en la Escuela Segunda Unidad Francisco Jordán. El 2 de septiembre de 2004, la Querellante comenzó a laborar en la Escuela Paso Palmas del Distrito Escolar de Utuado.

El 16 de diciembre de 2004, la Querellante y la Directora Escolar firmaron un documento el cual dispuso el término del nombramiento de la primera. En el mismo se dispone si es un Maestro Transitorio Elegible o Transitorio Provisional. El 7 de abril de 2005, el Comité de Conciliación emitió Resolución en la que manifestó que no llegó a un acuerdo que pusiera fin a la controversia. Además del planteamiento de arbitrabilidad, la Agencia alegó que la Querellante nunca adquirió el status probatorio o permanente en el puesto R-06295. Que el mismo no le correspondía en derecho por tener un turno más bajo que tres maestras, las cuales no fueron convocadas a entrevista aún cuando tenían turnos preferentes. Que por tal situación, fue imposible formalizar el nombramiento de la Querellante con carácter probatorio. Sostuvo que el procedimiento para adjudicar puestos probatorios requiere la entrevista de candidatos y luego de la selección del candidato se debe seguir con un proceso de evaluación administrativa de la Región Educativa y finalmente por la Subsecretaría de Recursos Humanos. Que así lo hizo la Región Educativa en el caso de la Perjudicada, en donde se percataron que al momento de las citaciones a entrevista, tres (3) maestras con turnos preferentes fueron excluidas. Señaló que el haber adjudicado el puesto probatorio a la Querellante de manera formal hubiera estado en contravención a lo dispuesto en la Carta Circular 13-2002-2003 y su consecuencia, la nulidad del mismo. Que la Región Educativa cumplió con las responsabilidades que le impone el Inciso II (A) (8) de la Carta Circular, al verificar si la otorgación del status probatorio de la Querellante era posible de acuerdo a las normas establecidas. Al percatarse de que las maestras con turnos preferentes no fueron citadas, se procedió a cancelar el trámite de otorgación del status probatorio y se otorgó un nombramiento con status de transitorio elegible aparte. Por otro lado, la Unión añadió a su defensa de arbitrabilidad, que la Querellante obtuvo un nombramiento probatorio el 2 de septiembre de 2004, en el puesto de Maestra a Nivel Elemental 4-6 en el Distrito Escolar de Utuado. Dicho nombramiento lo obtuvo luego de ser citada para entrevista el 1 de septiembre. Señaló que aunque la Querellante compareció a la entrevista, aceptó el puesto, se le otorgó el mismo y realizó los trámites pertinentes para la aceptación y nombramiento, la Agencia revocó el nombramiento.

El Convenio Colectivo recoge el reconocimiento por parte de la Unión de que existen unas disposiciones que regulan el trámite para el nombramiento de una persona a un puesto dentro de la Agencia. Arguyó que los testimonios ofrecidos por los testigos de la Agencia fueron claros en cuanto a las irregularidades que permearon en el proceso del nombramiento de la Querellante. Que ninguno de éstos justificó la acción tomada en contra de la Querellante. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente la Comisión emite el siguiente laudo: La Agencia violó el Artículo XIX del Convenio Colectivo al no cumplir con las disposiciones de la Carta Circular 13-2002-2003, al dejar sin efecto el nombramiento con status probatorio de la Querellante. Se ordena a la Agencia a nombrar con status probatorio a la Querellante en el puesto R-06295 para el próximo año en la Escuela Paso Palmas en el Distrito Escolar de Utuado.

38- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1491 L-07-038

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 12 de abril de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La primera alegación de la Agencia en torno a la falta de arbitrabilidad de la Querrela de epígrafe, se basa en que el remedio solicitado por la Unión es contrario a la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Se refiere la Agencia a la Sección 5.1(d) de dicho estatuto, el cual dispone que no será negociable “la creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del patrono, la descripción de los deberes y responsabilidad de los puestos.” El Artículo 8, Paso III, Sección 3(C) del Convenio, claramente establece que el laudo del Árbitro deberá ser conforme a derecho. Esto significa que el remedio solicitado por la Unión no podrá ser considerado. Sin embargo, como ya expresáramos, el Árbitro tendrá facultad para conceder el remedio que proceda de conformidad con el derecho vigente y el Convenio Colectivo. Por estos fundamentos, se desestima el planteamiento de la Agencia en torno a la falta de arbitrabilidad de la Querrela por solicitud de un remedio parte de la Unión, prohibido en la Ley Núm. 45, *supra*. El segundo fundamento de la Agencia para solicitar la desestimación de este caso, se basa en que la Querrela es académica. Cierto es que en este caso, la Agencia violó los derechos de la Querellante establecidos en el Artículo 18 del Convenio Colectivo, al no incluirla en el Registro de Elegibles para el puesto de Oficinista Mecanógrafa III. Sin embargo, no existe en este caso remedio a conceder.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que “un caso académico es uno en que se trata de obtener un fallo sobre una controversia disfrazada, que en realidad no existe, o una determinación de un derecho antes de que éste haya sido reclamado, o una sentencia sobre un asunto, que al dictarse, por alguna razón no podrá tener efectos jurídicos prácticos”. *RBR Construction, S.E. v Autoridad de Carreteras*, 99 TSPR 84. La jurisprudencia ha establecido que un caso, a pesar de cumplir con todos los requerimientos de justiciabilidad, puede resultar académico si por el transcurso del tiempo ha causado que éste pierda su condición de controversia viva y presente. La doctrina de academicidad requiere que durante todas las etapas de un procedimiento adversativo, incluyendo la etapa de apelación o revisión, exista una controversia genuina entre las partes, *Noriega v Hernández Colón*, 135 D.P.R. 406 (1994). Como regla general, los tribunales se abstienen de considerar un caso en sus méritos cuando éste se torna académico. Sin embargo, el Supremo ha expresado que existen excepciones a la doctrina de academicidad. Estas son: a) Aquellas en que se plantea una cuestión recurrente que por su naturaleza hace muy difícil dilucidarla nuevamente en los tribunales, b) aquellas donde la situación de hechos ha sido cambiada por el demandado pero no tiene visos de permanencia, c) aquellas que aparentemente son académicas pero en realidad no lo son por sus consecuencias colaterales, y d) aquellas donde el tribunal ha certificado un pleito de clase y la controversia se tornó académica para un miembro de la clase, mas no para el representante de la misma. La Querrela aquí presentada por la Unión, se basa en un alegado agravio producto de la no inclusión de la Querellante en un Registro de Elegibles que se creó por virtud de una Convocatoria para el puesto de Oficinista Mecanógrafa III. Sin embargo, el puesto adjudicado fue posteriormente dejado vacante. Finalmente, el mismo fue congelado. Esto nos lleva a concluir que, tal como alega la Agencia, la controversia de epígrafe

es académica. Con el transcurso del tiempo, ciertos cambios fácticos que aquí hemos discutido, han causado que ésta pierda su condición de controversia viva y presente. Las excepciones a la doctrina de academicidad no son aplicables. No hay prueba que permita concluir que la controversia sea una recurrente que difícilmente pueda volver a ser dilucidada en este foro; tampoco hay prueba de que los hechos que originaron la Querella hayan cambiado sólo de forma temporera. No existe prueba de que la congelación del puesto en controversia se haya hecho de forma discriminatoria hacia la Querellante; no existe riesgo de daño colateral que pueda sufrir la Querellante de entenderse académica ésta Querella y finalmente, no se trata aquí de un pleito de clase. A tenor con los fundamentos aquí establecidos, emitimos el siguiente laudo. La presente controversia no es arbitrable por ser académica. Por lo tanto, se desestima la Querella.

39- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-504 L-07-039

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 13 de abril de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Unión alegó que la facultad de la Escuela El Señorial del Distrito de San Juan II, no tiene el deber de llenar las páginas 3, 4 y 5 del Registro Escolar, ni la información contenida en la hoja de Contestaciones del Sistema de Recopilación de Información Individual del Estudiante (S.R.I.I.E.). La recopilación de esta información desvía a la Facultad de su deber principal, el cual es la Docencia. La Unión argumentó que la administración escolar posee la información solicitada en las tarjetas acumulativas de los estudiantes. El esfuerzo de obtener la información resultaría en la duplicidad de trabajo. Por otro lado la Unión añadió que la acción de recopilar esta información de los estudiantes fue implantada unilateralmente por la Agencia. No hubo negociación con la Unión sobre el particular. La Unión expresó que le corresponde a la administración escolar, junto a los padres de los estudiantes, el obtener la información. Por último, la Unión alegó que la carta suscrita por la Directora Escolar, dirigida a la Querellante, con fecha de 1 de junio de 2004, tuvo el propósito de acusarla y no de exhortarla, por su incumplimiento con la directriz de la Directora Escolar. La Agencia alegó que la Facultad tiene el deber de llenar el formulario del S.R.I.I.E. para poder cumplir con la política pública federal expuesta en la legislación federal “No Child Left Behind”. El recopilar la información resulta ser una función de la Facultad, según se desprende de la Hoja de Descripción del Puesto (DE-16) de la clasificación de Maestro de la Sala de Clases. Si la facultad conoce las necesidades de sus estudiantes, entonces estaría en una mejor posición de educar a sus estudiantes. La carta suscrita por la Directora Escolar, con fecha de 1 de junio de 2004, tuvo el propósito de exhortar a la profesora Quiñones para que cumpliera con la directriz de recopilar la información del S.R.I.I.E. Luego de haber examinado la legislación federal, la legislación estatal, el Convenio Colectivo y la Hoja de Descripción Del Puesto de Maestro de Sala de Clases, entre otros, así como la carta del 1 de junio de 2004, la Comisión emite el siguiente laudo: La directriz impartida por la Directora de la Escuela El Señorial, Distrito de San Juan II, fue tomada unilateralmente. Los Maestros de la Escuela El Señorial, Distrito San Juan II, no poseen la responsabilidad absoluta de recopilar la información de las páginas 3, 4 y 5 del Registro Escolar, ni la Hoja de Contestaciones del SRIIE. La Directora Escolar o su representante y la Delegada de Taller, o su representante se reunirán inmediatamente reciban este

Laudo, y acordarán algún método efectivo mediante el cual la facultad servirá de facilitadora en el proceso de la recopilación de la información de las páginas 3, 4 y 5 del Registro Escolar, así como la Hoja de Contestaciones del S.R.I.I.E. Como medida transitoria y mientras no exista acuerdo entre las partes, la Directora Escolar les entregará a los Maestros con salones hogares las páginas de la información a ser recopilada. Los maestros le entregarán las hojas a sus estudiantes, quienes a su vez se la entregarán a sus padres, madres o tutores. La Directora Escolar otorgará un término razonable para que la facultad le entregue a sus estudiantes estos documentos y posteriormente los recuperen. Luego de vencido el término, la facultad recogerá la información de sus estudiantes y se la entregará a la Directora Escolar, o al personal administrativo designado por ésta. Por último, el comunicado suscrito por la Directora Escolar, dirigido a la Querellante, con fecha de 1 de junio de 2004, tuvo el propósito de exhortar a esta última para que contribuyera con el buen funcionamiento del núcleo escolar. Estuvo justificado.

40- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-565 L-07-040

Sobre: Carta Circular 13-02-03

Fecha: 17 de abril de 2007

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

La Querellante en el caso de autos, es maestra de Educación Física de la Escuela Ramón Emeterio Betances de Arecibo con seis años de servicio en la Agencia. En febrero del año 2002, la Querellante se enteró a través de un compañero de trabajo, que surgiría una plaza vacante en la Escuela Luis Felipe Pérez. Posteriormente procede, a petitionar por escrito dicha plaza. El 12 de mayo del 2004 la Querellante se encuentra en la Región Educativa con el Sr. Arroyo quien le indicó que el Departamento de Educación le había otorgado el puesto un año antes a él. La Querellante procedió a hacer una querrela alegando que la Agencia nombró a un maestro del Registro de Nuevo Ingreso antes que a ella, que es permanente y estaba en el Registro de Reubicaciones. Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Convenio Colectivo y la Carta Circular Núm. 13-2002-2003, al otorgarle al Sr. Arroyo y no a la Querellante el puesto de Maestro(a) de Educación Física ubicado en la Escuela Elemental Luis Felipe Pérez de Arecibo (#58341). Sostuvo que a partir del año 2000, la Querellante hacía el turno número 3 del Listado de Reubicaciones de la Agencia. Por otro lado, la persona que obtuvo el puesto, hacía el turno número 14 del Listado de Nuevo Ingreso. Alegó además, que el Departamento de Educación conocía el interés de la Querellante en obtener el puesto y aún así no le fue notificada la convocatoria. Además, le otorgaron el puesto a otra persona que estaba en el listado de nuevo ingreso con un turno más alto que el de la Querellante incumpliendo de esta manera con el Convenio Colectivo y la Carta Circular antes señalada. La Agencia por su parte, alegó que cumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo y la Carta Circular Núm. 13-2002-2003. Sostuvo la Agencia, que la Querellante fue citada a entrevista y al no comparecer perdió la oportunidad de obtener el puesto el cual le fue otorgado a otra persona. Concluimos entonces, que al contar solo con la alegación de la Querellante, el caso presentado ante nos carece de evidencia. Un caso no puede ser resuelto con solo alegaciones como prueba. Por lo cual, entendemos que la Unión no nos colocó en posición de hacer una determinación justa e informada al no presentar evidencia. En consideración a los fundamentos antes expuestos la Comisión emite el siguiente laudo. La Unión no sostuvo sus alegaciones con la prueba mínima necesaria

para demostrar que la Agencia violó el Artículo XIX del Convenio Colectivo y la Carta Circular Núm. 13-2002-2003. Se desestima la querella.

41-Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Doris E. Marrero Mercado
Caso Núm. AQ-06-122 L-07-041
Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo
Fecha: 24 de abril de 2007
Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante se desempeña como Oficinista Mecnógrafo III en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, Oficina de Facturación y Cobro. En marzo del 2005, la Sra. Collazo, empleada del DRNA quien se desempeñaba como Contador I en la Sección de Fondos Federales de la División de Finanzas, presentó una querella informando que desde el mes de octubre de 2004, cerca de su área de trabajo, se estaban escribiendo notas de muy mal gusto en contra de su persona. Para esclarecer el caso, la Agencia refirió el caso al Instituto de Ciencias Forenses, para que fotos y documentos fuesen evaluados por un experto calígrafo. El 14 de octubre de 2005, la Agencia le cursó a la querellante una carta referente a *Formulación de Cargos*, mediante la cual el Secretario del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales le notificó su intención de suspenderle de empleo y sueldo por quince (15) días. Además, le notificaron a la Querellante de su derecho a solicitar una vista administrativa informal en la Agencia, dentro de los quince (15) días posteriores a haber recibido la misiva. En la página núm. 3 de la Carta de Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo, obra una nota escrita a mano que dice que la carta fue recibida por la empleada (refiriéndose a la Querellante), el 18 de octubre de 2005 a las 2:45 p.m. El 11 de enero de 2006, la Agencia le cursó a la Querellante la carta de Formulación de Cargos en la que le notificaron la medida disciplinaria que constó de una suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días laborables efectivo al recibir la carta. Sostiene la Agencia que la Querellante en efecto cometió los hechos que se le imputan quien escribió unas notas que fueron encontradas en distintas áreas adyacentes al área de la Sección de Fondos Federales de la División de Finanzas de las Oficinas Centrales de la Agencia, específicamente en paredes, ventanas y otras áreas del baño de Damas. Dichas notas contenían alegadamente mensajes despectivos en contra de la empleada Sra. Collazo, en la mencionada sección. Que dichos mensajes implicaban que la Sra. Collazo mantenía una relación sentimental con otra persona de la Agencia, además de palabras soeces dirigidas alegadamente contra la empleada mencionada. Que luego de haberse llevado a cabo la investigación de rigor en la Agencia, a raíz de una querella radicada por la Sra. Collazo a través de la Alta Gerencia, y de haberse rendido un Informe producto de la mencionada investigación, la Autoridad Nominadora determinó aplicar una suspensión de empleo y sueldo contra la Querellante por 15 días. Sostiene la Unión a través de su Abogada, que la Agencia actuó de manera desproporcionada y faltó al Convenio Colectivo al no haber aplicado disciplina progresiva por lo que procedería se revoque la suspensión de empleo y sueldo. Que en caso de que concluyamos que en efecto la Querellante cometió lo que se le imputó, lo que procede conforme a la Orden Administrativa Núm. 93-14 infracciones núm. 15, 16, 22 y 40, es una Amonestación escrita en el peor de los casos. Por su parte, adujo la Querellante a través del Abogado que le

representó, que la Agencia no probó que la medida impuesta estuviese justificada. Que la Agencia al no haber presentado como testigos a la Sra. Collazo no probó que lo que mediante la evidencia escrita se presentó fuera veraz. Que la Querellante goza de un expediente limpio y que la investigación realizada estuvo plagada de violaciones a las normas y reglamentos. Por lo antes expresado la Comisión emite el siguiente laudo: La suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días impuesta a la Querellante estuvo justificada. Por lo tanto se confirma la medida impuesta. Se desestima la Querella.

42- Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y Lesly López Agosto

Caso Núm. AQ-06-344 L-07-042

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 27 de abril de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortes

El Querellante es bombero destacado en la estación de Río Grande. El 25 de marzo de 2005, el Querellante se vio involucrado en un incidente con la Policía de Puerto Rico relacionado con armas de fuego. Al momento de los hechos el Querellante se encontraba fuera de servicio. Como resultado de la intervención de la policía el Querellante fue denunciado y citado para juicio. El Tribunal no determinó causa probable contra el Querellante. El Querellante no notificó a sus supervisores sobre el incidente con la Policía ni del procedimiento judicial. La Agencia se enteró de los hechos por una tercera persona (la progenitora del perjudicado en el caso criminal). La Supervisora inmediata del Querellante, cuando se enteró de los hechos, lo informó a un superior y solicitó una investigación administrativa por la conducta del Querellante. Como resultado de la investigación el Jefe de Bomberos, le cursó una comunicación al Querellante notificándole la intención de destitución. Fundamentó su violación al Reglamento de Normas y Procedimientos Sobre Medidas Correctivas Empleados Del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico en su Artículo 15, faltas 21, 22, 27, 34, 57 y 72. El Querellante solicitó una vista Administrativa. La Agencia le concedió la vista el 18 de enero de 2006. El Oficial Examinador que presidió la vista administrativa modificó la medida disciplinaria de destitución a una suspensión. Solo encontró violación al Reglamento en las faltas 21 y 72. El 10 de marzo de 2006, el Jefe de Bomberos a través de una Resolución le notificó al Querellante que se modificó la medida disciplinaria de destitución a una suspensión de empleo y sueldo por el término (60) sesenta días. El representante legal del Querellante sostuvo que la medida disciplinaria impuesta por la Agencia es injusta. A su juicio se está penalizando al empleado por unos hechos que ocurrieron fuera de horas laborables. Arguyó que el incidente donde se vio envuelto el Querellante fue juzgado por un Tribunal y como resultado el Querellante fue absuelto de los cargos; por lo que no hay razón para que la Agencia penalice al Querellante. Añadió que el mismo Oficial Examinador que vio la vista administrativa en la Agencia determinó que de todas las faltas que se le imputaron al Querellante sólo encontró violación a la falta 21 y 72 del Reglamento por lo que modificó la medida disciplinaria. No obstante, para el Querellante la Agencia en la vista de arbitraje no proveyó suficiente prueba que sustentara que cometió violación a las faltas 21 y 72 del Reglamento de Normas y Procedimientos sobre medidas correctivas de empleados del Cuerpo de Bomberos. La Falta 21 dispone como violación que un empleado deje de informar o se dilate irrazonablemente en informar a su supervisor de hechos o incidentes que involucren algún miembro del Cuerpo de Bombero en cualquier violación a la Ley, reglamentos,

etc. Justificó la parte Querellante que no se le notificó a la Agencia inmediatamente de los hechos porque los procesos ante el Tribunal fueron muy rápidos. El Querellante solo tenía el tiempo suficiente para prepararse para el caso criminal por lo que se le imposibilitó notificar a su supervisor de los hechos. Además, para la fecha de los hechos la Sargento, supervisora del Querellante, se encontraba disfrutando de su licencia por vacaciones. Al regreso de sus vacaciones ya la Sargento tenía conocimiento del incidente por lo que era académico notificar el mismo. Sostuvo la parte apelante que teniendo conocimiento la Agencia de los hechos, no existe violación al Reglamento en su Falta 21 y menos en la Falta 72 donde se contempla la violación de cualquier deber u obligación de ley o reglamento. Para el Querellante la imputación de la Falta 72 padece de vaguedad ya que no establece cuales fueron las leyes o reglamentos que violó el Querellante. De igual forma reclamó que la supervisora inmediata del Querellante violó el Reglamento de la Agencia por que no se reunió con éste para dialogar sobre el incidente. Finalmente, la parte Querellante, señaló que aún cuando se hubiese probado que el Querellante cometió las faltas imputadas la sanción de sesenta (60) días de suspensión es una excesiva. Ya que para la falta 21 la sanción es de veinte (20) días de suspensión, bajo agravantes hasta treinta (30) días y en circunstancias atenuantes puede reducirse a diez (10) días. Para la falta 72 la sanción fija es de quince (15) días de suspensión con agravantes hasta noventa (90) días. La Agencia por su parte, expuso que el Querellante actuó en violación a las normas y reglamentos del cuerpo de bomberos. Se vio involucrado en un incidente con la Policía de Puerto Rico donde se le incautó un arma de fuego. Como consecuencia fue sometido a un proceso judicial el cual no notificó a sus supervisores. Según el testigo de la Agencia, se tomo conocimiento oficial de los hechos por una tercera persona ajena al Cuerpo de Bomberos. La Agencia no se percató de la asistencia del Querellante al Tribunal ya que asistió utilizando su tiempo compensatorio. Para la Agencia, las alegaciones del Querellante de no notificarles inmediatamente los hechos por la falta de tiempo y por que la supervisora se encontraba de vacaciones no tiene validez. Refutó el Licenciado Santiago que en las estaciones del Cuerpo de Bomberos en los diferentes turnos siempre hay supervisores por lo que en cualquier momento el Querellante podía notificar el incidente. Sobre la medida impuesta la Agencia sostuvo que el reglamento dispone unas sanciones fijas para las faltas que pueden ser reducidas o aumentadas según las circunstancias. En consideración a los fundamentos antes expuestos se emite el siguiente laudo: El Querellante violó el Reglamento de Normas y Procedimientos Sobre Medidas Correctivas Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico en su falta 21. Por lo cual modificamos la medida disciplinaria proporcional a la falta cometida. Se impone la sanción fija de veinte (20) días de suspensión de empleo y sueldo.

43- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-841 L-07-043

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 27 de abril de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Agencia alegó que ninguna de las secciones del Convenio Colectivo invocadas ni la prueba presentada justifica el remedio solicitado por la Unión, ya que de ninguna surge la existencia de un tope de matrícula adoptado por la Escuela y aprobado por el Secretario, según la Sección 23.03. Señaló la Agencia que el COE y la facultad ratificaron la Organización Escolar para el año 2005-2006 sin topes de matrícula. Que

la Sección 24.08 dispone que las Partes hagan los esfuerzos posibles para establecer topes de matrícula. Que no surge la obligación de la Agencia de establecer topes de matrículas y tampoco el COE estableció topes de matrícula. Arguyó la Agencia que los esfuerzos razonables para el establecimiento de topes de matrícula se harán una vez las Partes se reúnan para darle cumplimiento a lo acordado en el caso AQ-04-525. Por su parte, la Unión alegó que las Partes negociaron en el Artículo XXIV del Convenio Colectivo, lo concerniente al proceso de organización escolar y por consiguiente, el mismo no puede ser alterado unilateralmente. Que según la Sección 24.05, el COE puede desarrollar mecanismos de consulta a la comunidad escolar para determinar las modalidades a establecer y un tope de matrícula de acuerdo con sus necesidades. Arguyó la Unión, que la intromisión indebida de la Superintendente de Escuelas representa un menoscabo a la autonomía de la escuela al dictar directrices relacionadas a la Organización Escolar. Que según la Sección 24.08 del Convenio Colectivo el COE puede, como medida para mejorar la enseñanza y las condiciones de trabajo, hacer los esfuerzos posibles para establecer topes de matrícula en conjunto con la Agencia. Según lo antes expresado el árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó los Artículos XXIII, Sección 23.03 y XXIV, Sección 24.08 del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

44- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-855 L-07-044

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 30 de abril de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, la Agencia no rebatió el hecho de que la Querellante es la maestra con más antigüedad en su escuela. Ante esta situación, la Sección 24.07 del Convenio Colectivo dispone que se determine la asignación de cursos según el principio de antigüedad. Alegó la Unión, que el Departamento no ha mostrado ningún criterio objetivo que se sustente en Derecho para basar su determinación de asignarle los cursos solicitados por la Querellante a otra maestra con menos antigüedad que ella. Por lo tanto, entendiendo la Unión que la determinación del Director Escolar es una arbitraria y caprichosa que carece de fundamentos. Para la Unión, el Director Escolar admitió que nadie tiene permanencia en cuarto o quinto grado, que lo que pidió la Querellante fue una petición de grados, que los maestros y maestras de educación elemental no son especialistas en ninguna materia en particular, sino en todas y que tampoco son especialistas en ningún grado en particular, sino en todos. Expresó además la Unión, que la Sección 24.07 del Convenio Colectivo dispone que los maestros seleccionarán los cursos de acuerdo a la antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. Indicaron que lo anterior significa que una vez que el C.O.E. prepara la programación de cursos, los maestros se reúnen por categoría y seleccionan de acuerdo al orden de prelación, utilizando los criterios dispuestos en el Convenio Colectivo. La Unión presentó como testigo a la Querellante. Esta testigo declaró que tiene 36 años de experiencia y labora como Maestra de Español Nivel Elemental en la Escuela Petroamérica Pagán. Declaró que le solicitó al COE los cursos de español de cuarto y quinto grado. Expresó que su solicitud fue denegada porque el Director Escolar indicó que ese puesto tenía incumbente y que se iba a dejar llevar por la Carta Circular 11-2002-2003 donde se establece que los puestos a cubrir son los puestos vacantes. Expresó además la testigo, que su permanencia es en Educación Elemental y su categoría y puesto es de Educación Elemental. La testigo declaró que cuando le

dieron el programa de clases se enteró que le habían asignado los cursos de español de quinto y sexto en lugar de los de cuarto y quinto según le solicitó al COE. Sin embargo, la Querellante declaró a preguntas de la representación legal del Departamento que siempre ha dado el curso de español en nivel elemental. Por su parte, el Departamento alegó que la Querellante posee una certificación como maestra de Escuela Elemental. Con dicha certificación puede impartir cualquier materia a cualquier estudiante de escuela elemental. Indicó también, que la Querellante es una maestra en la categoría de Escuela Elemental y en toda su carrera ha impartido el curso de español a los estudiantes en el nivel de Escuela Elemental. Para el Departamento, lo que petitionó la Querellante fue ofrecer el curso de español, pero en otro grado. A su juicio, la solicitud de la Querellante no está contemplada en el Convenio Colectivo. El Departamento expresó que el único derecho que le corresponde a la Querellante era que en atención a su antigüedad se le asignara el curso de español y no había nada que asignarle toda vez que había ofrecido ese mismo curso toda su carrera. El Departamento presentó los testimonios del Director Escolar y del Sr. Correa Melesio. El primer testigo en declarar fue el Director Escolar quien declaró que ocupa dicho puesto por cuatro (4) años. Referente a la solicitud realizada ante el COE por parte de la Querellante, testificó que el COE le revocó la petición y en su lugar le asignó el curso de español para los grupos de quinto y sexto. A preguntas de la representación legal de la Federación, el Director Escolar declaró que la permanencia de los maestros no es en el grado. Indicó además que los maestros de nivel elemental son especialistas en todos los grados. El segundo testigo en declarar fue el Sr. Correa Melesio. Este testigo fue presentado por la representación legal del Departamento como perito en materia de interpretación del Convenio Colectivo, Reglamentos y Cartas Circulares aplicables a los hechos del presente caso. Según declaró, labora como Especialista en Administración del Convenio Colectivo. Expresó que la Carta Circular aplicable al nivel elemental es la 11-2002-2003. La Página seis (6) de dicha Carta Circular limitó grados a puestos vacantes. Al analizar esta disposición con la Sección 24.07 del Convenio Colectivo, el Sr. Correa Melesio estableció que el Convenio Colectivo establece que la asignación de cursos es por antigüedad. Para él grado y curso no se puede definir como lo mismo pero puede haber similitud entre grado y curso. Definió curso como lo que va a impartir (el maestro) y está basado en el grado en que está ubicado el estudiante. En cuanto a la definición de puesto estableció que es donde se adquiere la permanencia y que la permanencia no es en el puesto que está ocupando. Referente al puesto el Sr. Correa Melesio indicó que el puesto pertenece al maestro y se ubica en la escuela por necesidad de servicio. Añadió que curso y grado es materia que va a impartir, es similar. Al analizar la Carta Circular 11-2002-2003 con la Sección 24.07 del Convenio Colectivo este testigo declaró que la Carta Circular les da una idea de cómo se va a realizar ese movimiento. Específicamente estableció que tiene que estar disponible el curso. A preguntas de la representación legal de la Federación, este testigo declaró que el derecho propietario del maestro es sobre el puesto, no sobre el curso. Además, aunque estableció unas definiciones de puesto, grado, curso y permanencia no pudo precisar si existen documentos en el Departamento que definan dichos términos. Las definiciones dadas fueron a base de su experiencia. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas en este análisis, se emitió el siguiente laudo: El Departamento de Educación, a través del Director Escolar, violó el Artículo XXIV, Sección 24.07 al no asignarle a la Querellante los cursos, para el año escolar 2005-2006, siguiendo el principio de antigüedad.

45- Depto. de Educación y Unión Personal Adm, Secretarial y de Oficina

Caso Núm. AQ-05-637 L-07-045

Sobre: Separación de Empleo

Fecha: 30 de abril de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante se desempeñaba al momento de su separación de empleo como Auxiliar de Contabilidad I en la Oficina de Administración de Servicios Educativos, adscrita a la Secretaría Auxiliar de Servicios Académicos del Nivel Central del Departamento de Educación. Desde el mes de noviembre de 2002 al momento de separación de empleo, el Querellante presentó un cuadro de ausencias y tardanzas crónico, no empece a los apercibimientos hechos por sus supervisores. El Querellante fue apercibido a mejorar su conducta en varias ocasiones, pero éste continuó con sus ausencias y tardanzas, según se desprende de las diferentes comunicaciones escritas que constan en su expediente de personal. Al Querellante le fue concedida una licencia sin sueldo efectiva desde el mes de febrero de 2003 al mes de febrero de 2004, pero se reportó a trabajar en el mes de abril. Trabajó normalmente una vez reinstalado, hasta que en junio de ese año comenzó a ausentarse y a llegar tarde con varias excusas, sin cumplir con la jornada de trabajo. Debido a lo anterior, la Agencia instó los trámites disciplinarios que conllevaron a su eventual separación de empleo y sueldo. La Agencia alegó que se justifica la medida disciplinaria de separación de empleo impuesta al Querellante dado al patrón de ausencias y tardanzas excesivo, lo cual demuestra la prueba presentada. La Unión por su parte, alegó que no se justifica la medida disciplinaria impuesta al Querellante. Luego de analizar la prueba presentada, la árbitro emitió el siguiente laudo: La medida disciplinaria de Separación de Empleo y Sueldo al Querellante estuvo justificada. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-05-479 L-07-046

Sobre: Violación del Convenio

Fecha: 1 de marzo de 2007

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante, el 31 de octubre de 2000, recibió tratamiento médico en el Fondo del Seguro del Estado. El 23 de septiembre de 2004, el Querellante acude nuevamente al Fondo del Seguro del Estado para recibir tratamiento medico. El Querellante solicitó a la Agencia la licencia ocupacional del FSE, según dispone el Art. XXVIII del Convenio Colectivo. La Agencia deniega esta petición. El Querellante ocupa el puesto de asperjador en el DRNA desde 1988. La posición de la Agencia se fundamenta en que el derecho establecido en el Convenio Colectivo en relación a la licencia especial establecida en el Art. XXVIII, sec.7 Según las disposiciones antes mencionadas el derecho a recibir el sueldo regular por los primeros veinte (20) días laborables sin cargo a ninguna licencia cuando el empleado tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional, es desde el momento del accidente. En este caso el accidente ocurrió el 31 de octubre de 2000. Por lo que los veinte (20) días a que se refiere el Convenio no le aplican al Querellante debido a que las ausencias por el tratamiento médico que duró desde el 23 de septiembre de 2004 al 28 de octubre de 2004 fue uno posterior a los primeros veinte (20) días laborables a partir del momento del accidente. Por su parte la Unión reclama que por virtud del Convenio Colectivo el

derecho a reclamar la licencia del FSE surgió cuando el Querellante acudió al FSE en septiembre de 2004 y el FSE recomendó tratamiento en descanso. Por todo lo anterior, emitimos el siguiente laudo. No le corresponde en derecho al Querellante el disfrutar la Licencia Especial estipulada por las partes de epígrafe en el Artículo XXVIII, sección 7. Se desestima la querella.

47-Depto. del Trabajo y Recursos Humanos (A.D.T.) y Víctor Vidot Ortiz

Caso Núm. AQ-04-687 AQ-04-688 L-07-047

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de mayo de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

En lo sustantivo la parte Querellante nos solicita que este Árbitro a base de la evidencia presentada determine si la Agencia cometió “hostigamiento laboral” una vez la Supervisora redactó distintas comunicaciones de exhortación hacia el Querellante. El Convenio Colectivo define el término querella como; cualquier controversia presentada por un(a) empleado(a) o grupo de éstos que formen parte de la Unidad Apropiable, por la Unión o por la Administración, relacionada a la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de cualquier cláusula, estipulación, disposición o artículo de este Convenio Colectivo. El término hostigamiento laboral no es definido por el Convenio Colectivo, ni tampoco está codificado o reglamentado como ley en nuestra jurisdicción. Por el contrario, las comunicaciones hechas por el supervisor no son parte del expediente formal del querellante, sino más bien parte de la prerrogativa gerencial. El 3 de agosto de 2004 se aprobó la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, aunque la misma derogaba la antigua Ley de Personal en el Servicio Público (Ley 5 del 14 octubre de 1975) es de notar que en ambas es similar el lenguaje utilizado en relación a los Expedientes de Personal. A esos efectos el Reglamento de Personal de la Administración Central no contempla que las cartas de orientación de un supervisor formen parte del expediente de personal del empleado. Por otro lado el Convenio Colectivo en la Sección 13 establece que el árbitro no emitirá decisión o laudo que infrinja las prerrogativas gerenciales de la Administración o que interfiera con la administración interna de la Unión. Al analizar la definición de lo que constituye una querella, claramente se determina que las querellas a ser ventiladas mediante el procedimiento de arbitraje se limitarán a aquellas cubiertas por las disposiciones del propio Convenio Colectivo. Todo asunto que no esté contemplado o cubierto por las disposiciones del convenio quedaría por tanto fuera del ámbito del procedimiento de querellas y arbitraje acordado por las partes, y por lo tanto fuera de la jurisdicción del Árbitro. Por otra parte, las comunicaciones realizadas por un supervisor no constituyen una acción disciplinaria susceptible al arbitraje de quejas y agravios, de hecho las mismas no son parte del expediente de personal de la Agencia. En virtud de los fundamentos y las razones anteriormente expresadas, el Árbitro emite el siguiente laudo: La presente controversia no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

48- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1378 L-07-048

Sobre: Pago de Obvenciones

Fecha: 30 de abril de 2007

Árbitro: Santos Colon Quiñones

La Agencia fue notificada de la radicación de la Solicitud de Quejas y Agravios el 16 de marzo de 2006. En dicha notificación se le expuso la fecha y hora de la vista, al igual se les apercibió que de no comparecer una parte o ambas ante el Árbitro, entre sus facultades, podrá proceder al cierre del caso con perjuicio ó la celebración de la vista y emitir un laudo sólo a base de la prueba presentada. El 5 de septiembre en horas de la tarde vía facsímil, y radicado en original el día 6 de septiembre, la Agencia a través de su Representante Legal, radicó una Moción de Solicitud de Cierre y Archivo. En la misma expone que el 16 de marzo la Comisión le requirió su presencia a la vista de arbitraje para el 6 de septiembre. Alegó en el escrito sobre el caso de autos como defensa que la controversia es una académica porque la Agencia había hecho el pago durante el mes de febrero, y que por tal razón solicitaba el cierre y archivo del caso. Finalizó solicitando que se tomara conocimiento de lo informado, se declarara la moción con lugar en todos sus extremos y se procediera al cierre y archivo del caso. No incluyó evidencia alguna que sustentara dicha alegación. El 14 de noviembre de 2006, la Unión a través de su Representante y Portavoz, radicó un documento titulado Memorial. En el mismo discute que de la prueba testifical surge que el reclamo hecho es por el pago de Obvención de Alimentos. Indicó que la Agencia le estuvo efectuando el pago por concepto de obvenciones a los Querellantes, equivalentes a cinco (\$5.00) dólares diarios hasta el mes de febrero de 2005. Posterior a esta fecha la Agencia no ha realizado ningún pago por este concepto. Añadió que a pesar de estar este personal laborando en horario de 7:00 am a 3:00 pm, solamente en ocasiones pueden disfrutar una media hora para la toma de alimentos. Amplió que en muchas ocasiones éste personal no puede disfrutar de esa media (1/2) hora. Además que durante los primeros dos (2) años de vigencia del Convenio, la Agencia estuvo efectuando los pagos hasta febrero de 2005. Pero luego de esta fecha se ha negado a cumplir con el Convenio. Detalló que de la prueba documental surge que a los Querellantes se le adeuda la cantidad de \$13,025 para el periodo entre marzo de 2005 hasta agosto de 2006. Expuso que la Agencia continua negándose a pagar las obvenciones en violación al Convenio. Finalizó solicitando que se le ordene al Departamento de Salud pagar las sumas adeudadas y se emita una orden de cese y desista de incumplir con el Convenio. Por todo lo anterior, emitimos el siguiente laudo. La Agencia violó el Convenio Colectivo al no hacer el pago correspondiente a las obvenciones de alimentos desde febrero de 2005 en adelante. Se ordena a efectuar el pago correspondiente. Este pago a este personal deberá realizarse en un periodo no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendario, a partir del recibo del presente Laudo. En igual termino, la Agencia deberá certificar por escrito a la Unión, del cumplimiento con lo aquí ordenado.

49- Depto. de Educación y Unión Personal Adm., Secretarial y de Oficina

Caso Núm. AQ-06-268 L-07-049

Sobre: Destitución

Fecha: 1 de mayo de 2007

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante laboraba como Oficinista Estadístico en la División de Planificación y Desarrollo Educativo del Departamento de Educación, Nivel Central. El 3 de marzo de 2006, luego de celebrada la vista administrativa informal, el Secretario del Departamento de Educación, lo destituyó de su puesto K13323, imputándole conducta incorrecta, inmoral y lesiva al buen nombre del Departamento. El 23 de marzo de

2006, la Federación radicó una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Comisión. En la carta de destitución se le imputa al Querellante la siguiente conducta: presentar como documento acreditativo de diploma de escuela superior, un certificado fraudulento; no completar las tareas que le son delegadas, no cumplir con los deberes de su puesto y mostrar incompetencia en el desempeño de sus funciones, poniendo en riesgo la asignación de fondos federales al Departamento de Educación; no completar las tareas asignadas, ocasiona un ambiente de gran desasosiego, insatisfacción y resentimiento en sus compañeros de trabajo, quienes vienen obligados a realizar las tareas no completadas por este, en adición a sus funciones; incumplir con la jornada de trabajo establecida; incurrir en un patrón de conducta insubordinada al no seguir las instrucciones de sus supervisores y tratar de forma irrespetuosa a estos y a sus compañeros/as de trabajo. La Agencia alega que el Querellante presentó un Diploma de Escuela Superior fraudulento, ya que el Diploma de Equivalencia de Escuela Superior aparece emitido el 25 de mayo de 1990 y según la Unidad de Exámenes, Diplomas y Certificaciones del Departamento de Educación, la fecha en que le fue suministrado el examen a esos efectos fue el 21 de abril de 1993, tres años después de emitido el diploma. La Agencia trajo como testigo a la Supervisora del Querellante, quien testificó que éste no realizaba las tareas que se le encomendaban. En los planes semanales de la Supervisora se indicó que el Querellante no le entregaba los informes semanales. Sostuvo que como Coordinadora de la Unidad Censo, trabaja directamente con la Ley Núm. 81-874, “*School Assistance in Federal Affected Areas*”, la cual provee fondos como reembolso por gastos incurridos en la educación de estudiantes cuyos padres trabajan en propiedades federales, fuerzas armadas y/o viven en residenciales públicos construidos con fondos federales. Indicó que los fondos se solicitan anualmente, por lo que se requiere mantener actualizado el censo de estudiantes y escuelas que cualifican para los beneficios de la ley. Adujo la testigo, que el trabajo en su Unidad tiene que ser uno de equipo ya que son responsables de recopilar y tramitar los documentos necesarios para obtener dichos fondos. En cuanto al Querellante, indicó que a éste se le asignó 22 residenciales para ser trabajados y completados para el 30 de septiembre de 2004. Que para el 23 de septiembre solo había completado dos residenciales. Sostuvo que finalmente el Querellante no cumplió con la tarea asignada. Por lo que se quedaron once (11) estudiantes sin validar que no pudieron incluirse en el informe final dirigido al Departamento de Educación en Washington el 30 de septiembre de 2004. Por todo lo antes expresado concluimos que el Querellante cometió todos los hechos que se le imputan. El Querellante incurrió en una conducta desordenada, insubordinada, negligente e incorrecta como empleado público. Por los fundamentos antes expuestos se emite el siguiente laudo: La destitución del Sr. Rafael Cabrero Dávila de su puesto K13323 de Oficinista Estadístico estuvo justificada. Se desestima la querrela.

50- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-402 L-07-050

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 2 de mayo de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en el Artículo VII cuando permitió, mediante la Directora Escolar, que una maestra colocara un cartel en su salón que contenía el logo alusivo a otra organización obrera, y que se colocaran también mensajes y propaganda de esa organización donde la facultad

firma su asistencia. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del Convenio Colectivo. La Agencia alegó que la Directora Escolar no violó ninguna disposición del Convenio Colectivo cuando una maestra se negó a retirar un cartel con un mensaje educativo de su tablón de avisos que contenía el logo de otra organización obrera. A la acción de la maestra de colocar el cartel la Agencia alegó que la cobija lo resuelto en el caso de *Asociación de Maestros v. Secretario de Educación, infra*, sobre derecho a la libre expresión. Por los fundamentos antes expuestos, la Árbitra emite el siguiente laudo: La Agencia no violó el Artículo XVII del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-05-1542 L-07-051

Sobre: Ley Núm. 184

Fecha: 2 de mayo de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, la Querellante reclama que su salario debe ser de \$3,037.00 mensuales, en lugar de los \$2,887.00 que devenga actualmente. Para la Unión, a la Querellante se le adeuda un aumento salarial provisto en el Convenio Colectivo el cual debió pagarse en julio de 2004 por la cantidad de \$150.00 que es igual a la diferencia entre el salario que devenga actualmente la Querellante y el salario que entiende debe devengar (\$3,037.00). Según explicó la Unión, el Director de Pesca y Vida Silvestre recomendó que la Querellante fuera reconocida con dos (2) pasos por méritos el 6 de mayo de 2003. Alegó que cuando finalmente le conceden a la Querellante los dos (2) pasos por méritos incorporaron el aumento de julio de 2004 del Convenio Colectivo al ajuste salarial de la Querellante para elevar su salario a 2,887.00. Indicaron además, que el aumento de julio de 2004 fue recibido por todos los empleados cuyos puestos pertenecen a la unidad apropiada. Con dicha acción la Agencia no creó un diferencial a favor de la Querellante. La Unión presento como testigo a la Querellante. Esta testigo declaró que labora como Bióloga III en la División de Recursos Terrestres y tiene veintiún (21) años de experiencia. Declaró que es la única Bióloga a cargo todos los permisos de la División de Vida Silvestre. Referente a la controversia del caso de autos la Querellante declaró que para julio de 2004 fue reclasificada de Planificadora Ambiental II a Bióloga III por las funciones que realizaba. Indicó que la Ayudante Especial y otros supervisores de ésta la recomendaron para que le dieran dos (2) pasos por méritos al ser reclasificada. Expresó que para recibir la transacción del personal que prepara la Oficina de Recursos Humanos notó que recibió el aumento por virtud del Convenio Colectivo efectivo a julio de 2004 y un (1) paso por mérito. Por su parte, el Departamento alegó que la Querellante fue recomendada por supervisores para que la Autoridad Nominadora reclasificara su puesto de Planificadora Ambiental II a Bióloga III y le otorgaran dos (2) pasos por méritos. Expresó que la Autoridad Nominadora reclasificó el puesto de la Querellante y le concedió un (1) paso por mérito en lugar de los dos (2) pasos recomendados. Para la Agencia, la Autoridad Nominadora está facultada, conforme al derogado Reglamento de Retribución Uniforme a otorgar pasos por mérito y en el caso de la Querellante sólo otorgo uno (1). Además, a la Querellante le otorgaron el aumento por virtud del Convenio Colectivo efectivo julio de 2004. Examinamos minuciosamente el Convenio Colectivo y el mismo no tiene disposición alguna de cómo deben concederse a los empleados que componen la unidad apropiada aumentos por méritos. Por tanto, es de aplicación la Ley de Personal y la doctrina

emitida en el caso *Corporación Para La Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores*, supra. Es por ello que determinamos que la retribución otorgada a la Querellante fue conforme a derecho. El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales le concedió a la Querellante una retribución conforme a derecho. Se desestima el presente caso.

**52- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores
Caso Núm. AQ-05-1397 L-07-052**

Sobre: Destitución

Fecha: 2 de mayo de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante comenzó a trabajar en el Departamento de Educación el 19 de enero de 2000, ocupando el puesto de Trabajador I. El 12 de septiembre de 2002, se realizó una reunión entre representantes de la Agencia y la Unión para atender, en lo pertinente, el alegado patrón de ausentismo del Querellante. En esta el Querellante aceptó los señalamientos de la Supervisora en torno a su patrón de ausencias y se comprometió mediante un documento firmado, a corregir dicha conducta. El 21 de enero de 2003, la Supervisora del Querellante le dirigió por escrito una notificación en la cual le hizo señalamientos relacionados con su patrón de ausencias. La Supervisora le recordó al Querellante sobre la reunión del 12 de septiembre de 2002, en la cual éste se comprometió a mejorar su patrón de ausencias. A pesar del compromiso asumido por el Querellante, la Supervisora le señaló que las ausencias y tardanzas no habían disminuido. El 25 de octubre de 2004, el Director de Personal No Docente de la Agencia convocó al Querellante mediante carta, a una reunión con el propósito de dialogar en relación al alegado patrón crónico de ausencias. En la carta, el Director de Personal le citó al Querellante los artículos y secciones del Convenio Colectivo relacionados con su conducta. El 13 de diciembre de 2004, el Director de Personal notificó por escrito a la Supervisora que el Querellante había visitado sus oficinas para ser orientado en torno a lo que establece el Convenio Colectivo sobre ausencias y tardanzas. El Director de Personal instruyó a la Supervisora de notificarle si el Querellante volvía a incurrir en el patrón de ausencias. El 15 de marzo de 2005, la Supervisora se dirigió al Querellante mediante comunicación escrita para solicitarle su cooperación con relación a sus continuas ausencias durante el período de enero al 15 de marzo de 2005. En dicho período, el Querellante incurrió en las siguientes ausencias: una (1) ausencia en enero; dos (2) ausencias, más un total de 13 horas y 30 minutos de ausencias parciales durante el mes de febrero y cuatro (4) ausencias, más 1 hora y media en ausencias parciales del 1ro de marzo a la fecha de la comunicación. El 2 de mayo de 2005 la entonces Secretaria de Educación, le notificó al Querellante que se proponía formularle cargos para la destitución de su puesto por su patrón de ausencias sin autorizar. El 13 de julio de 2005, la Supervisora envió un informe escrito al Director de Personal, titulado, “Ausencias del Querellante durante el mes de junio de 2005”. En el Informe, se reportaron 14 ausencias del Querellante durante dicho mes que se desglosan de la siguiente manera: una ausencia por enfermedad; 3 ausencias con cargo a vacaciones y 10 ausencias sin autorización (ASA). El 11 de agosto de 2005, se celebró una vista informal ante un Oficial Examinador de la Agencia, con relación a la intención del patrono de destituir al Querellante. La vista informal dio inicio sin la presencia del Querellante, quien no se había presentado. El Querellante se presentó tardíamente a dicha vista. El 7 de septiembre de 2005, el Oficial Examinador de la Agencia emitió un “Informe del Oficial Examinador”. En

dicho informe, el Oficial Examinador recomendó al Secretario de Educación mantener la acción de destitución del Querellante. El 6 de octubre de 2005, el Secretario de Educación envió una notificación escrita al Querellante en la cual le informó su determinación de separarlo de empleo y sueldo por motivos de su patrón de ausentismo. El 10 de noviembre de 2005, la Unión radicó una “Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios”, ante la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo. La Oficina de Conciliación y Arbitraje señaló la celebración de la vista para el 5 de septiembre de 2006. Ese día, el Querellante no compareció a la vista. La vista fue re-señalada para el 12 de diciembre de 2006. El 12 de diciembre se celebró la vista de arbitraje del caso de epígrafe. El Querellante no compareció a la misma. La Agencia alegó que se justificaba la separación del Querellante en vista del patrón de ausentismo crónico en que había incurrido éste. Por su parte, la Unión alegó en síntesis, que la destitución del Querellante no estuvo justificada, toda vez que no se aplicaron correctamente la filosofía y las etapas de la disciplina progresiva que el Convenio Colectivo establece. Por lo tanto, solicitaron la reposición del Querellante en el puesto que ocupaba, así como todos los haberes y derechos dejados de recibir. En mérito de lo anterior, el Árbitro emite el siguiente laudo. La acción de la Agencia de separar de empleo y sueldo al Querellante estuvo justificada. Se desestima la Querella.

**53- Depto. de Salud (Programa Categóricos) y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-06-322 L-07-053**

Sobre: Uniformes

Fecha: 2 de mayo de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

Las Partes acordaron un Convenio Colectivo donde se incluye el Artículo 44 que dispone el pago y entrega de uniformes. La Agencia le entregó el primer año del Convenio los uniformes de forma parcial. El próximo año no les entregó los uniformes a los empleados. La Agencia realizó gestiones para la compra de los uniformes. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al no entregarles uniformes a los empleados del Departamento de Dietas del Hospital Regional Dr. Ramón Ruiz Aranau ubicado en el pueblo de Bayamón. Sostiene la Unión que desde la vigencia del Convenio Colectivo la Agencia solo ha entregado en una ocasión los uniformes. En dicha ocasión se les entregaron los uniformes de forma parcial a los empleados. No se le entregó la cantidad completa que dispone la Sección 4 del Artículo 44 del Convenio Colectivo. La representante de la Unión arguyó que en diferentes ocasiones se ha dialogado con la Agencia para el cumplimiento del Artículo 44. La Agencia siempre manifiesta que está gestionando la compra de los uniformes. En dichas gestiones la Agencia ha consumido un tiempo considerable. Sostiene la Unión que la falta de uniforme le crea un problema de Salud y Seguridad a los empleados. Para la Unión el que los empleados tengan que trabajar sin sus uniformes y equipo de seguridad necesario, es un riesgo para los empleados. De igual forma expresó la representante de la Unión que la Agencia está provocando que los empleados del Departamento de Dieta no cumplan con lo establecido en el Reglamento de la Agencia que dispone que los empleados no pueden trabajar sin sus uniformes. Al no comparecer a la vista señalada para el 31 de enero de 2007, no existe argumento oral ni alegato por parte de la Agencia en el presente caso. En el caso ante nos le correspondía a la Unión probar, mediante la preponderancia de la evidencia que el Artículo 44 le cobija a los empleados del Departamento de Dieta; les correspondía

que anualmente se le entregaran uniformes y que finalmente no se habían entregado. No se probó que la Agencia incumplió con el Convenio Colectivo. Ante los argumentos antes expuestos, se emite el siguiente laudo: La Agencia no violó el Convenio Colectivo. Se desestima el presente caso.

54- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-244 L-07-054

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 2 de mayo de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Adujo la Agencia que la controversia del caso en epígrafe no es arbitrable sustantivamente, por no estar alegadamente contemplada en el Convenio Colectivo. Que la alegación de la Perjudicada, en torno a que los cursos de jornada parcial que alegó le fueron quitados de su programa como profesora del Instituto Técnico de Manatí, no surten ser derechos adquiridos. Que la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en adelante la Comisión, no posee jurisdicción, ya que el nombramiento de maestros para impartir cursos a jornada parcial en la escuela nocturna de los Institutos Tecnológicos se realizan mediante Contratación de Servicios Personales, los cuales se rigen por el *Reglamento de Normas y Procedimientos sobre Contratación de Servicios Personales*, del 4 de agosto del 1976, en ese entonces del Departamento de Instrucción Pública, ahora Departamento de Educación. Que lo anterior no está contemplado en el Convenio Colectivo que tuvo vigencia del 2002 al 2005. Por otro lado, sostuvo la Unión que la controversia del caso de epígrafe es arbitrable sustantivamente, toda vez que alegan, que los cursos que la Perjudicada se proponía impartir a jornada parcial nocturna en el Instituto Tecnológico de Manatí para el año 2004-2005, estaban alegadamente contemplados en la Organización Escolar para el mencionado año académico. Que el Director del Instituto cambió de manera unilateral la Organización Escolar, adjudicando los cursos que alegadamente le fueron quitados a la Perjudicada y fueron asignados a la Sra. Ana Torres De Jesús. Alegó la Unión que esta acción violentó el Artículo XXIV sobre Organización Escolar, además del Artículo X sobre “Derechos Adquiridos”. Que también tales acciones violaron la Carta Circular 30-2004-2005, la cual establece las *Normas Generales Para La Organización Académica De Los Recintos Del Instituto Tecnológico de Puerto Rico*. En la sustancia del Convenio Colectivo no se desprende disposición alguna que contemple lo relacionado a los cursos parciales nocturnos y la manera en que estos se asignan. Tampoco que dichos cursos parciales figuren ser derechos adquiridos por algún miembro de la Unidad Apropiaada. Contrario a lo anterior mencionado, la manera bajo la cual se imparten y asignan los cursos parciales nocturnos es según dispone el *Reglamento de Normas y Procedimientos sobre Contratación de Servicios Personales del Departamento de Instrucción Pública del 4 de agosto de 1976*, y entre otras leyes, la Ley núm. 43 de 17 de mayo de 1955. Dichas disposiciones claramente mencionan que los cursos parciales pueden ser ofrecidos por cualquier persona, sea personal docente o no docente, de corporaciones públicas o individuos. Luego de analizado el Convenio y la evidencia sometida por las partes el Árbitro emite el siguiente laudo: El caso de epígrafe no es Arbitrable Sustantivamente, por lo tanto el que suscribe carece de jurisdicción. Se desestima la querrela.

55- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1031 L-07-055

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 3 de mayo de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El 9 de mayo de 2005, las Profesoras Querellantes radicaron ante el Comité de Conciliación la querrela Paso II. En dicha querrela se peticiona que “se evalúe para decidir cambio de horario en el servicio de educación especial a los estudiantes afectados. Como alternativa se tome para el servicio a ellos el horario de educación física y escritura.” Según la sección 34.02 del Convenio Colectivo vigente entre las partes una queja es:

“Toda controversia, reclamación, queja o querrela de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropiaada, o de la Federación en que se alegue la violación por mala interpretación y/o aplicación incorrecta de los términos del Convenio Colectivo.”

Al analizar la definición de lo que constituye una querrela, claramente se determina que las querellas a ser ventiladas mediante el procedimiento de arbitraje se limitarán a aquellas cubiertas por las disposiciones del propio Convenio Colectivo. Querellas que afecten a uno o varios miembros de la unidad apropiada previamente definida en el Artículo II del Convenio Colectivo suscrito entre las partes de epígrafe. Por tanto, las controversias relacionadas con derechos de estudiantes no serán de la competencia de este foro, por la misma no estar dentro de la jurisdicción establecida en el Convenio Colectivo. Por todo lo anterior, se emite el siguiente laudo: La presente querrela no es sustantivamente arbitrable. Se desestima la querrela

56- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-609 AQ-04-129 AQ-05-591 L-07-056

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 4 de mayo de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

Según los alegatos presentados por la Agencia, el 30 de octubre de 2002, el Municipio de Comerío representado por el Alcalde y el Departamento de Salud representado por el Secretario del Departamento de Salud, suscribieron un contrato de arrendamiento por el término de dos (2) años, mediante el cual el Municipio de Comerío le arrendó al Departamento de Salud un espacio de dos mil ciento ochenta y uno (2,181) pies cuadrados (p/c). La anterior área se distribuyó de la siguiente manera: Programa WIC 1,340 p/c, Registro Demográfico 680 p/c y Madres y Niños 161 p/c. El 16 de septiembre de 2003, el Municipio de Comerío le suscribió un comunicado al Departamento de Salud. En el mismo el Municipio canceló el contrato de arrendamiento que cobijaba el área del Programa de Registro Demográfico. El Municipio justificó su acción debido “al reiterado uso inadecuado de la propiedad a pesar de las notificaciones efectuadas para su correspondiente acción correctiva”. El Departamento de Salud se allanó a la determinación del Municipio. El área de los otros dos Programas, entiéndase la que ocupa el Programa WIC y Madres y Niños, no se vieron afectadas. Las Querellantes mediante comunicado con fecha de 29 de septiembre de 2003, recibieron la directriz de reportarse a trabajar a las oficinas locales del Programa de Registro Demográfico de Bayamón y Naranjito, respectivamente, a partir del 1 de octubre de 2003. El Departamento de Salud, al no

tomar acción para retener el espacio arrendado por el Programa de Registro Demográfico, utilizó sus prerrogativas gerenciales. Por su parte, la Unión aduce en su alegato que el contrato de arrendamiento entre el Municipio de Comerío y el Departamento de Salud cubría tres locales en el mismo edificio. La notificación del Alcalde es anterior a la fecha de vencimiento del contrato. La carta del Alcalde no contiene razones de peso avaladas por el contenido del contrato, como tal, en alguna de sus cláusulas o en cualquier ley aplicable, ya fuere estatal o municipal. El Secretario de Salud, por causas que aún permanecen desconocidas, se limitó a “allanarse” a las pretensiones del Alcalde, sin cuestionarlas sabiendo que con su inacción violentaba los derechos de las querellantes provocándole a las representadas un traslado involuntario e injustificado. Luego de analizar los alegatos de las partes este Árbitro llegó a las siguientes conclusiones: Primero, los traslados resultan ser una materia o sustancia sobre la cual las partes pueden negociar colectivamente a partir del 7 de julio de 2001, y segundo, el Árbitro carece de jurisdicción sobre los méritos de la controversia ya que durante el transcurso del tiempo el agravio se ha tornado académico. Luego de aplicarle el derecho a los hechos planteados procede a emitir el siguiente laudo: La materia sobre traslados, por ser un elemento sujeto a la negociación colectiva, es arbitrable sustantivamente. No obstante, carecemos de jurisdicción sobre los méritos de la querella debido a la academicidad de la controversia. Se desestima el agravio del caso número AQ-03-609.

57- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1042 L-07-057

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 8 de mayo de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El 12 de septiembre de 2003, el Querellante y un grupo de compañeros radicó el Formulario de Querellas Paso I. El 30 de septiembre de 2003, el Querellante y un grupo de compañeros radico el Formulario de Querellas Paso II. El 14 de octubre de 2005, la Federación de Maestros de Puerto Rico, radico ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público la Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios. Le corresponde al árbitro determinar si la presente controversia es arbitrable procesalmente a la luz de lo establecido en el Convenio Colectivo. En el caso de autos debemos determinar en primera instancia si la presente controversia es procesalmente arbitrable. A esos efectos, el Profesor Demetrio Fernández, claramente expone la importancia de procesar un agravio conforme a los términos pactados en el Convenio Colectivo.

“Es esencial que la maquinaria de adjudicar agravios opere con razonable prontitud. Las expectativas de los trabajadores sólo se pueden lograr si el sistema de adjudicación pactado opera eficazmente. Todos los agravios deben ser procesados prontamente- especialmente aquellos relacionados con el despido de empleados- por el alto potencial de que se produzcan manifestaciones emocionales perjudiciales. Precisamente, la inclusión de los periodos de tiempo obedece a la finalidad de que se resuelvan los agravios con celeridad.”

Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero Patronal, Pág.- 36.

El Tribunal también se ha expresado que entre las excepciones a la norma está el que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo, situación que en nuestro caso no está en discusión. Sin embargo la parte promovente,

ha incurrido en incuria al permitir que haya transcurrido un término irrazonable entre la fecha en que se presentó la querella en el paso II (30 de septiembre de 2003) y la fecha en que la Unión solicitó ante la Comisión los servicios de arbitraje (14 de octubre de 2005), para ser exactos la Unión tardó dos (2) años en radicar la querella ante arbitraje, lo que nos parece un termino totalmente insensato. Por todo lo anterior, se emite el siguiente laudo: la presente querella no es procesalmente arbitrable. Se desestima la querella.

58- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-654 L-07-058

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 14 de mayo de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

A consecuencia de la suspensión del Prof. Pérez López, los estudiantes de la Escuela paralizaron las clases para exigir a la administración escolar la restitución del profesor. Ningún maestro ofreció clases. La Unión llevó a cabo una protesta para denunciar la suspensión del Prof. Pérez López durante la hora de almuerzo de la facultad, de 11:30 a.m. a 12:30 p.m. El 15 de diciembre de 2004, la Agencia envió a dos de las Querellantes cartas en las que les informaba que adeudaban una cantidad monetaria por concepto de ausencias descontables. El 1 de marzo de 2005, la Agencia envió a otra Querellante una carta igual informándole que adeudaba una cantidad monetaria por concepto de ausencias descontables. El 9 de marzo de 2005, las Querellantes radicaron el Paso I del procedimiento de quejas y agravios, según dispone el Convenio Colectivo. El 19 de abril de 2005, las Querellantes radicaron el Paso II del procedimiento de quejas y agravios, según dispone el Convenio Colectivo. El 25 de abril de 2005, el Director Escolar, entregó la Contestación a Querella Paso I en la que declara No Ha Lugar la querella, porque éste no era el director para la fecha de los hechos. El 12 de julio de 2005, el Comité de Conciliación emitió Resolución en la que manifestó que no llegó a un acuerdo que pusiera fin a la controversia. Basado en lo anterior el Árbitro emitió el siguiente laudo: No se justifica el que las Querellantes no entraran al plantel escolar cuando el mismo fue abierto por la Policía. Por el contrario, optaron por permanecer en las afueras del plantel donde se efectuaba una manifestación por lo que la Agencia no violó el Artículo XIII, Sección 13.15. El descuento se realizó conforme al tiempo que las Querellantes permanecieron fuera del plantel. La Agencia no violó el Artículo XXVII, Sección 27.01 del Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

59- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1181 L-07-059

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 15 de mayo de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Los Querellantes en el caso de autos son Maestros de Educación Física en la Escuela José O. Torres Fermoso del Distrito Escolar de Yauco. Los Querellantes solicitaron durante las deliberaciones del Comité de Organización Escolar (COE) para el año escolar 2003-2004 que no se les asignaran horarios donde la exposición a los rayos solares es mayor. Conforme a los programas de clase que los querellantes recibieron en agosto de 2003, a ambos maestros se les asignó un primer periodo libre de 7:30

a.m. a 8:30 a.m., tres (3) clases corridas en los periodos de 8:30 a.m. hasta las 11:00 a.m., la hora de almuerzo, y 2 periodos de clases de 12:50-1:40 p.m. 1:40-2:10 p.m. Los Querellantes habían solicitado que en vez de ese horario, se les permitiera dar clases en el primer periodo de 7:30 a.m. y en el último periodo de 2:10 p.m., ya que los tenían libres, y así no estarían expuestos tanto ellos y los estudiantes a los rayos solares en los dos (2) periodos asignados de la tarde. La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en los artículos aludidos, cuando se les requirió a los Querellantes, ambos maestros de educación física, atender grupos en los horarios de mayor exposición a los rayos de sol, en la cancha de la escuela que carece de techo, cuando habían horarios disponibles en donde la exposición al sol es menor. Lo anterior, alegó la Unión, es una clara violación al convenio que específicamente dispone sobre la exposición a los rayos solares de los maestros de educación física. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del convenio colectivo. En primera instancia, la Agencia alegó que la presente querrela no es arbitrable, toda vez que no se siguieron las disposiciones del procedimiento de quejas y agravios en su modalidad procesal. Por otro lado, la Agencia alegó que la organización escolar realizada por el COE de la escuela fue debidamente preparada y ratificada por la facultad, con los horarios asignados a cada maestro y los querellantes nunca presentaron al COE su situación particular, optando por presentar la querrela una vez comenzado el semestre escolar. La Directora Escolar indicó durante su testimonio que los maestros no le solicitaron directamente a ella el asunto del horario mientras se estaba preparando la organización escolar para el otro año escolar. Entendemos que hay situaciones que son por demás obvias y no ameritan ser solicitadas, máxime cuando hay un convenio colectivo que dispone que la organización escolar hará los esfuerzos para que el maestro de educación física no este expuesto de forma excesiva a los rayos del sol. Entendemos que en este caso el COE completo falló a estos dos maestros, al no considerar la exposición al sol que estos estarían recibiendo al asignar los horarios de grupos, cuando habían dos periodos disponibles en los cuales la exposición a los rayos del sol era menor. Le corresponde al director Escolar, como la persona que dirige los trabajos del COE, tener en cuenta la salud y seguridad de sus maestros a la hora de asignar horarios. Entendemos que la salud y seguridad va por encima de cualquier reclamo que sobre antigüedad pueda tener otro miembro de la facultad a la hora de asignar horarios a los maestros de educación física. La Agencia violó el Artículo XVII del Convenio Colectivo al no tomar en consideración que los horarios asignados a los querellantes, ambos maestros de educación física eran horarios donde mayor exposición a los rayos del sol estarían recibiendo. Se ordena a la Agencia velar por la seguridad y salud de sus maestros de educación física cuando asigne horarios lectivos en la organización escolar para atender grupos en donde la exposición a los rayos solares no sea excesiva.

60- Instituto de Cultura Puertorriqueña y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-789 L-07-060

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 16 de mayo de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Agencia radicó Memorando de Derecho en que expone que el caso trata sobre un reclutamiento cuestionado por el Querellante. Indicó que según el Artículo IX del Convenio, la Agencia emitió una convocatoria para un Reclutamiento Interno del 15

hasta el 29 de junio de 2005. Para esta convocatoria solicitaron cuatro (4) empleados, de los cuales solo dos (2) eran elegibles, y entre estos estaba el Querellante. Por no haber obtenido cinco (5) candidatos como dice el convenio, el Instituto procedió a abrir otra convocatoria del 5 hasta el 19 de julio de 2005, para personas externas. Para esta convocatoria fueron elegibles seis (6) candidatos. Indica que los candidatos tienen derecho a competir en igualdad de condiciones, a ser evaluados y formar parte de un registro de elegibles. Luego de garantizados sus derechos, es prerrogativa de la Agencia la selección del candidato. Expone que estos principios están contenidos en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, Sección 6.3. Añade que la Agencia y la Unión negociaron el proceso de reclutamiento, con garantía a favor de los miembros de la Unidad Apropiable. Abunda que en el presente caso se impugna la utilización de un artículo para el reclutamiento, porque la persona seleccionada era una externa; y que el proceso de ascenso lo determina la Agencia. Añade que cuando la Agencia interesa cubrir un puesto, el tener que recurrir al Artículo XLI sin tener un (1) candidato cualificado para poder publicar las convocatorias, reduciría a nada la prerrogativa gerencial de selección. El Principio de Mérito es seleccionar al mejor candidato. Explica en síntesis, a base de lo presentado en su escrito, que de proceder la contención de aplicabilidad del Artículo XLI, éste Árbitro carecería de jurisdicción procesalmente ya que según la Sección 5 del convenio, el Querellante tenía diez (10) días laborables para radicar su querrela conforme el convenio desde el momento en que recibió alguna contestación en la negativa por la Agencia. Sustenta que el empleado fue citado a entrevista el 16 de agosto mientras que su reclamo lo hizo el 12 de septiembre de 2005. Aboga por que su reclamación estaría vencida. Indicó que tanto el Artículo IX como el Artículo XLI se deben interpretar como un todo, que el procedimiento de reclutamiento y selección de la Agencia lleva el propósito de reclutar el personal más idóneo. Que no se pueden ver de forma aislada los artículos del convenio. Ilustra este punto con varios casos del Tribunal Supremo. Distingue que en el presente caso la convocatoria era de reclutamiento general. El 27 de abril se recibió el Memorial de Derecho de la Unión. En la misma expone el Sr. Franco que en el presente caso la Unión entiende que la Agencia debía aplicar el Artículo XLI del Convenio Colectivo. Abundó que en el presente caso está en juego la aplicación correcta entre dos artículos del Convenio, el IX ó el XLI. Continúa exponiendo qué dicen dichos artículos. Más adelante argumentó que este caso representa una solicitud de una plaza en ascenso y no un reclutamiento según el artículo IX. Añadió que el procedimiento general que ofrece el convenio para atender otro tipo de situaciones como el reclutamiento lo contiene el Artículo IX. Y que éste se destaca con mayor precisión cuando el mismo artículo XLI, sección 4(a) dispone que de cubrirse la plaza en ascenso, el puesto que quede vacante en la oficina podrá cubrirse con el procedimiento de convocatoria y registro de elegibles establecido en el convenio. Señaló como otro procedimiento de convocatoria el del Artículo IX. Expuso que la Agencia reclamó que tiene la potestad de utilizar cualquiera de los dos procedimientos, y que la letra del convenio no admite interpretaciones. Añadió que la utilización incorrecta por la Agencia del procedimiento de convocatoria tuvo el efecto de no certificar al Querellante para la plaza en ascenso, ya que el Artículo XLI solo requiere un (1) candidato cualificado para el puesto. Indicó que de haber sido utilizado correctamente la letra aplicable del convenio, no se hubiera abierto competencia por convocatoria externa y por consiguiente seleccionado al Querellante. Finaliza solicitando que se establezca que la Agencia utilizó incorrectamente el Artículo IX en lugar de aplicar el Artículo XLI; y que en el remedio se incluya la posibilidad de nombrar al Querellante en la plaza solicitada. Según lo antes expresado

este árbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia no violó el Convenio Colectivo por aplicar el Artículo IX para la Convocatoria de Representante de Promoción Cultural. Tampoco la Agencia violó el Convenio al no seleccionar al Querellante, Sr. Víctor Martínez, en el puesto de Representante de Promoción Cultural en la División de Promoción Cultural para la Región Sur. Se desestima la querella.

61- Departamento de Educación y Federación De Maestros

Caso Núm. AQ-05-1288 L-07-061

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 24 de mayo de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia levantó la defensa de falta de jurisdicción del árbitro para dirimir los méritos de esta querella. En síntesis la Agencia alegó esta defensa debido a que la controversia planteada es una alegación de que las actuaciones del Director Escolar son una violación al Artículo 9 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Según alegó la Agencia, las controversias de violaciones de ley planteadas bajo el Artículo 9.1 de la Ley Núm. 45, supra, constituyen una materia reservada para ser resuelta únicamente por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y no en arbitraje. La Agencia arguyó que la Querellante lo que alegó en los formularios de Paso I y II, de que el director escolar alentó a los miembros de la unidad apropiada a desafiliarse, es materia de prácticas ilícitas, lo cual la Ley le reserva a la Comisión en pleno la función de intervenir en dichos casos. Tal y como se desprende de una lectura y análisis del Artículo 8, la jurisdicción del árbitro nace de toda controversia que surja al amparo de un convenio colectivo, y de la interpretación y aplicación de sus cláusulas. En sentido contrario, las alegaciones de las partes sobre posibles violaciones de Ley, específicamente las que constituyen prácticas ilícitas de trabajo de agencias y uniones, están reservadas a la atención del cuerpo gubernamental Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, según dispone la misma Ley Núm. 45 en su Artículo 11.15 sobre poderes, deberes, facultades y funciones de la Comisión. La única excepción a esta disposición, es cuando la Comisión, en el ejercicio de su facultad de investigar querellas, delega o “difiere” un caso que haya sido previamente presentado como un cargo de Práctica Ilícita ante su consideración y entiende que la violación de Ley que se alega en el mismo es a su vez una violación a disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes en el pleito, por lo que difiere la controversia para que la misma sea resuelta en el foro de arbitraje. Por los fundamentos antes expuestos, la Árbitra emite el siguiente laudo. La querella no es arbitrable sustantivamente. Controversias donde se alegan violaciones de ley que constituyan prácticas ilícitas de trabajo son materias reservadas por la Ley a la Comisión de Relaciones del Trabajo y no a la Oficina de Conciliación y Arbitraje. Se desestima la querella.

62- Escuela de Artes Plásticas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-150 L-07-062

Sobre: Beneficios de Empleados en Período Probatorio

Fecha: 25 de mayo de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al negarle a un grupo de empleados los beneficios económicos del Convenio. Ello bajo la argumentación de

que éstos se encontraban en periodo probatorio y no tenían derecho a dichos beneficios hasta adquirir su permanencia. Aclaró la Unión, que los puestos que ocupan los empleados pertenecen a la Unidad Apropriadada según lo estableció la Comisión en la Certificación número 027. Para la Unión, las disposiciones del Convenio en sus diferentes Artículos se refieren a los miembros de la Unidad Apropriadada sin establecer diferencia para los empleados en periodo probatorio. Sostuvo la Unión, que los empleados en periodo probatorio según lo dispone el Artículo IX, Taller Unionado, pagan cuota a la Unión al cumplir 30 días trabajando para la Agencia. Además el Artículo IV, Evaluaciones y Período Probatorio, no establece ninguna sección donde indique que los empleados probatorios no recibirán los beneficios del Convenio. Arguyó la Unión, que por el contrario el lenguaje del Convenio crea la impresión clara de que la intención es crear un período para la adaptación, conducta y otros elementos para que el empleado pueda obtener la permanencia en el puesto. Añadió la Unión, que las disposiciones del Convenio que establecen beneficios como dieta, millaje, alojamiento, días feriados, servicios médicos hacen referencia a los empleados beneficiarios como los empleados miembros de la Unidad Apropriadada, sin establecer diferencia entre los empleados regulares y los empleados en periodo probatorio. Manifestó la Unión, que el Convenio no le reserva a la Agencia la determinación de qué beneficios recibirán los empleados antes mencionados. Las Partes renunciaron a la vista para someter la presente controversia por medio de Memorandos de Derecho. Se le asignó como fecha para entregar los Memorandos de Derecho el 31 de enero de 2007. En la mencionada fecha la Agencia sometió una “Moción Conjunta sobre estipulación de hechos”. Pero no radicó el Memorando de Derecho con su posición. Por lo tanto, no existe argumento por parte de la Agencia en el presente caso. Basado en los hechos antes estipulados la Árbitro emitió el siguiente laudo: No les corresponden los beneficios económicos del Convenio Colectivo a los Querellantes mientras se encontraban en el periodo probatorio. Se desestima la Querella.

63- Departamento de Educación y Federación De Maestros

Caso Núm. AQ-05-567 L-07-063

Sobre: Organización escolar

Fecha: 29 de mayo de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Alegó la Agencia que la controversia no es arbitrable procesalmente, toda vez que lo que propone la Unión como la contención a resolverse no fue dirimida a través del procedimiento de quejas y agravios pactado en el Convenio Colectivo. Ello, haciendo referencia a los Pasos I y II estipulados por las partes. Específicamente, la Agencia alegó que en los pasos I y II no se ventiló si: *“el Departamento de Educación violó el Artículo XXIV, Organización Escolar, y cualquier otro aplicable, al implementar una organización escolar que no fuera preparada por el Comité de Organización Escolar (COE) ni aprobada y ratificada por la facultad.”*. Por lo anterior alegado, la Agencia manifestó no contar con prueba para rebatir las alegaciones de la Unión sobre dicha implementación, por lo que entienden ello incide en violación el debido proceso de ley. Por otro lado, la Unión manifestó que contrario a lo expresado por la otra parte, la controversia sometida a la consideración del Árbitro no es otra cosa que el resultado del análisis de la prueba a presentar por la parte Querellante en armonía con lo dirimido en el procedimiento de quejas y agravios. Que ello se desprende de lo escrito por la parte Querellante en el inciso del Paso I titulado: *Breve Descripción del Evento*

y *Fechas*. Que eventualmente lo alegado en el paso I y II se recoge en la resolución del Comité de Conciliación la cual lee así: “*El pasado 14 de abril del 2005, la parte querellante presentó la apelación al Paso II, de la decisión emitida por el director, parte querellada en la cual se alega: Después de varias conversaciones el director*

1. ***Presentó propuesta sin contar con el COE. y no acepta cambios.***

2. *...(énfasis nuestro)*

Así las cosas, la Unión indicó que lo alegado en su proyecto de sumisión, sobre haberse implementado la Organización Escolar sin haberse trabajado por el COE, ni haberse aprobado y ratificado por los organismos que establece el Convenio Colectivo, está totalmente relacionado con lo dirimido en los pasos I, II. Por lo tanto, indican que lo que se presenta ante la consideración del Árbitro mediante su proyecto de sumisión es lo que se viene tratando desde los pasos I y II. La posición de la Unión es que luego de varias conversaciones con el Director, éste presentó una propuesta de COE sin contar con el COE. Que el Director no aceptaba cambios al COE y que no citaba al COE con los días de anticipación que estaba supuesto.⁴ Tampoco aceptó la cantidad de maestros que fueron elegidos por la Facultad para formar parte del COE No aceptó acuerdos alcanzados por el COE, impuso cartas circulares, no fotocopió ni entregó todos los documentos necesarios para preparar la propuesta de organización escolar. Que hostigaba, amenazaba y amedrentaba a los maestros. Alegó la Agencia que en todo momento el Director Escolar cumplió con lo que establece el COE en torno al COE de la escuela Federico Degetau, para el año académico 2005-2006. Que el Director siempre puso a la disposición del COE toda la documentación necesaria para la elaboración de la COE. Sin embargo, alegó la Agencia, que la razón por la que no pudieron entregarle las copias de varios documentos necesarios para la elaboración de la COE a este, se debió a que el mismo día en que el COE se los solicitó al Director, la Fotocopiadora de la escuela se dañó. Por otro lado, el Director mediante el documento titulado: Contestación al Formulario de Querella Paso I entregado por Usted, (refiriéndose al Querellante, a quien iba dirigida la misiva y la cual respondía al Paso I radicado), contestó lo siguiente sobre la alegada imposición de la Propuesta de COE: “*La Propuesta de Organización Escolar es diseñada por el director. Se discute y se consigue la aprobación de la facultad y el consejo escolar para cada año electivo. Es función del director de escuela, diseñar, discutir y conseguir la aprobación de la facultad y el consejo escolar de la organización escolar para cada año electivo ‘Ley 149 artículo 2.13 sección 3.’* Basado en los fundamentos antes expuestos el árbitro determinó que el caso es arbitrable procesalmente. En torno a los méritos de la controversia, determinó que el Departamento de Educación, a través del Director de la Escuela Federico Degetau, violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo, específicamente, al no haber hecho entrega del total de los documentos necesarios para trabajar en una Organización Escolar al COE. Además, por haber implementado una Organización Escolar para el año académico 2005-2006 que no fue debidamente trabajada por el COE, ni ratificada por la Facultad de la Escuela. Es por ello que ordena al Departamento de Educación a cesar y desistir de tal conducta inmediately.

64- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-114 L-07-064

⁴ La Carta Circular 11-2002-2003, que regula las Organizaciones Escolares en escuelas elementales establece en la letra B Normas Para La Organización Escolar, Inciso 1(b) que: “Los maestros que participen en el Comité serán electos en asamblea de facultad dirigida por el Delegado de Taller. Los maestros serán representantes de los distintos grados y programas. La reunión para éstos propósitos será convocada con un mínimo de dos (2) días de antelación”.

Sobre: Violación del Convenio**Fecha: 29 de mayo de 2007****Árbitro: José A. Rivera Soto**

La Agencia presentó su posición a través del testimonio de la Directora, quien alegó que la Carta Circular de Escuelas Elementales y el Convenio Colectivo no disponen que el periodo institucional sea compulsorio en las escuelas elementales. Que no se dispone la obligatoriedad porque luego pasa a ser un derecho adquirido del maestro. Que el periodo institucional depende de la cantidad de recursos que tenga la escuela para ese año escolar. Señaló la Directora, que durante la discusión de la Organización Escolar le manifestó al Comité que se establecería un periodo adicional con tareas definidas. Que en ningún momento la Querellante, quien era parte del Comité, objetó el periodo adicional. Sostuvo que uno de los propósitos del periodo adicional era el garantizarle el tiempo lectivo a los estudiantes, toda vez que los maestros de escuela elemental dominan todas las materias de enseñanza, excepto el inglés que es una especialidad. Es por esto, que el periodo adicional tenía como objetivo el sustituir al maestro que se ausentara. Finalmente, la Directora arguyó que el término periodo adicional lo implantó porque se entiende que cuando algo sobra es porque se está adicionando. Que quien implantó el periodo adicional para el año escolar 2005-2006 en la escuela fue ella. A través del testimonio de la Perjudicada, la Unión alegó que la Agencia violó la Sección 13.02 del Artículo XIII del Convenio Colectivo al imponerle una nueva función al maestro. Que la nueva función es la de reemplazar al maestro ausente. Sostuvo la Perjudicada que al cambiar el periodo institucional por el periodo adicional, la Agencia violó el Convenio Colectivo. Que dicho cambio no fue negociado con la Unión. Arguyó que durante el año escolar 2004-2005, el periodo institucional estaba incluido en el Programa de Trabajo por lo que se convirtió en un derecho adquirido. Que el Artículo X del Convenio Colectivo garantiza los derechos adquiridos y como tal, ella adquirió el que se le garantice el periodo institucional. Basado en los hechos este Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia violó el Artículo XIII, Sección 13.02 del Convenio Colectivo al implantar un “periodo adicional” que no se contempla en el mismo. Contrario al “periodo adicional”, el periodo institucional es reconocido por el Convenio Colectivo. Por lo tanto, si es necesaria la implantación de un periodo institucional, el mismo debe ser llamado tal y como se negoció en el Convenio Colectivo, incluyendo los aspectos que según dicha disposición, se trabajarán en ese periodo.

65- Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y Sindicato de Bomberos Unidos**Caso Núm. AQ-05-645 L-07-065****Sobre: Violación de Convenio****Fecha: 30 de mayo de 2007****Árbitro: José A. Rivera Soto**

La Unión basó su defensa en el testimonio del Querellante, quien alegó que basado en una serie de situaciones personales, el 29 de marzo de 2005, envió al Comandante su renuncia al puesto de Inspector. Que la carta de renuncia fue suscrita el 24 de enero de 2005, pero finalmente fue enviada vía facsímil a la Oficina Central el 29 de marzo; que la carta original fue entregada a la mano a su supervisor inmediato, el Inspector Eugenio Rivera Sánchez quien le informó que se comunicaría a la Oficina Central para confirmar que la hubieran recibido. Alegó que el Comandante, luego de ver la carta, le indicó que no la podía recibir porque la fecha era incorrecta; además, de que no era una renuncia sino una solicitud de descenso. Sostuvo que le informó al

Comandante que no haría una carta nueva y que le solicitó que anulara esa carta porque no le interesaba renunciar al puesto. Que alegadamente, el Comandante le indicó que no había problemas por lo que el trámite quedaba anulado. Señaló que el 16 de mayo de 2005, apareció un Inspector en su casa para entregarle una notificación de ajuste de sueldo, en donde se le informaba que cobró un dinero indebidamente haciendo referencia al sueldo de Inspector. Alegó el Perjudicado que el 17 de mayo de 2005, fue a la Estación para cuestionarle a su supervisor el por qué de la notificación, pero nadie sabía nada. Que el 18 de mayo se dirigió a la Oficina Central a cuestionarle al Comandante, quien supuestamente le indicó que desconocía de la notificación. Que el Comandante le mostró una carta en la que solicitó una orientación sobre el caso por ser una situación novel, pero que no solicitó el trámite del descenso. El Perjudicado sostuvo que el Comandante le solicitó que hiciera una carta de reinstalación. Que aun así no preparó la carta porque entendía injusto que no se le explicara qué pasó con su caso. Que el 15 de julio de 2005, se llevó a cabo el Paso I del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Es importante señalar que durante la vista de arbitraje, la Árbitro Ihomara Quiñones Reyes le preguntó al Perjudicado cual era el remedio solicitado y éste respondió lo siguiente:

“En el registro de la solicitud de arbitraje los dos remedios eran: primero la investigación administrativa por lo que le acabo de explicar y lo segundo era que después de haber pasado por todo este proceso; que es un proceso bien frustrante y emocionalmente difícil... yo me quisiera quedar como Bombero pero con el tope en la escala salarial de Bombero me quiero mantener como Bombero pero con el tope de salario de Bombero ... no pasar al puesto de Inspector, resultó algo demasiado frustrante para volver ahí. Voy a aceptar la orden de la agencia de, la decisión de volver como Bombero....”

A raíz de lo expresado por el Perjudicado al final de la vista, la Agencia decidió renunciar a su derecho de contra interrogar, no pasar prueba, renunciar a su derecho a someter alegato y solicitó que el caso quedara sometido.⁵ Basado en lo anterior el Árbitro determinó que la Agencia no violó el debido proceso de ley ni el Convenio Colectivo. El ajuste de salario realizado al Perjudicado fue el correcto. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-03-655 L-07-066

Sobre: Destitución

Fecha: 1 de junio de 2007

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Querellante ocupaba un puesto regular de carrera clasificado como Ajustador de Cobros en la Junta. El puesto ocupado por el Querellante forma parte de la Unidad Apropiada según certificada por la Comisión. El 26 de diciembre de 2002, el Querellante fue intervenido y arrestado por la Policía de Puerto Rico por alegadamente transportar en su vehículo de motor varios paquetes que contenían marihuana. El 20 de mayo de 2003, se celebró la vista preliminar (Caso Núm. V.P. 02-7954) y se le encontró causa probable al Querellante bajo el Artículo 401 de la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, Ley Núm. 4 de junio de 1971, según enmendada. La violación del Artículo 401 constituye un delito grave que se configura

⁵/ Luego de esto el representante legal de la Unión hizo la misma solicitud a la Árbitro Quiñones.

cuando una persona posee una sustancia controlada con intención de distribuirla. El 25 de junio de 2003, se llevó a cabo el juicio para los delitos imputados al Querellante. En el mismo el Tribunal se ordenó el archivo del referido caso a tenor con lo dispuesto en la Regla 247-A de Procedimiento Criminal. De conformidad con el procedimiento administrativo prescrito, el Querellante solicitó la celebración de una vista administrativa en la cual se le permitió presentar prueba a su favor. Finalizado el desfile de prueba, el Oficial Examinador recomendó que la sanción fuese la Destitución. A tenor con esta recomendación, el 21 de noviembre de 2003, la Agencia optó por destituir permanentemente al Querellante. La Unión en representación del Querellante ha impugnado que se le destituyera de un puesto público. La Unión como representante exclusivo de los empleados pertenecientes a la unidad apropiada de la Agencia, sostiene que la destitución del Querellante es improcedente en derecho. Según ésta alegó, la Agencia está impedida de utilizar evidencia declarada inadmisibles por el Tribunal en el caso criminal contra el Querellante para basar su determinación de destituirlo de su puesto. La Unión alegó además que dicha evidencia no es admisible en los procedimientos de arbitraje. La Unión señaló que constituye un ataque Constitucional la utilización de una evidencia ilegalmente obtenida, en un procedimiento de destitución de un empleado público donde el gobierno es parte del procedimiento. Con relación al daño al buen nombre y funcionamiento de la Agencia que el proceso criminal del Querellante alegadamente le causó a ésta, la Unión señaló que la Agencia no probó la existencia de tales daños. La Agencia por su parte, alegó que puede utilizar la evidencia que surgió del caso criminal contra el Querellante a pesar de la absolución de ésta en la causa penal, ya que ello no impide que por los mismos hechos se juzgue su conducta a los fines de determinar si incurrió en alguna falta al reglamento de personal que amerite una sanción disciplinaria. Contando con ambas posiciones, este árbitro resolvió que la medida disciplinaria impuesta al Querellante es una contraria a derecho. La Agencia no presentó evidencia admisible e independiente a la que fue declarada inadmisibles por el Tribunal, para sostener una medida disciplinaria tan severa como lo es la destitución. Se ordena la reposición inmediata del Querellante, con el pago de salarios y haberes dejados de percibir al momento de imponerse la destitución.

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

Caso Núm. AQ-05-492 L-07-067

Sobre: Destitución

Fecha: 8 de junio de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Agencia, en la fecha del 21 de noviembre de 2004, el Querellante fue intervenido por agentes de la Policía de Puerto Rico por encontrarse conduciendo su vehículo de forma inadecuada. Expresó que al dársele el alto el Querellante se fue a la fuga, iniciándose una persecución que requirió la presencia de patrullas para finalmente lograr detenerlo. Alegó que al éste ser intervenido, los oficiales se percatan de que conducía su vehículo en estado de embriaguez, procediendo a ponerlo bajo arresto y llevándolo a realizar la prueba de campo a la División de Tránsito. La prueba arrojó un resultado por encima de lo permitido por ley, por lo cual procedieron en contra del Querellante por violación a la Ley 22 de 2000. La Agencia indicó que visto este caso en los tribunales, se emitió una Sentencia de culpabilidad, encontrándose convicto por infringir el artículo 7.02 de la Ley 22 del 7 de enero de 2000, *Ley de Vehículos de Motor y Tránsito de Puerto Rico*. Para la Agencia, la

conducta exhibida por el Sr. Fuentes Figueroa hacia los agentes de la Policía de Puerto Rico tanto al momento de la intervención como durante su estadía en el cuartel de Puerto Nuevo fue una retante, hostil, agresiva, ofensiva y tendente a causar un ambiente de inseguridad y provocación a la violencia en el lugar. Alegó además, que en el cuartel se suscitó un incidente en el cual el Querellante causó daños a una puerta de la estructura y agredió a uno de los oficiales en el rostro. La Agencia expresó que al imponer la medida disciplinaria al Querellante cumplió cabalmente con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, en su Artículo XII, Sección 9, relacionado con la disciplina progresiva. Añadió la Agencia su proceder está apoyado en que ya al Querellante se le habían impuesto medidas disciplinarias por actos cometidos anteriormente. Ejemplo de ello fue la medida disciplinaria en el caso DL-03-61, en el cual se le impuso una suspensión de empleo y sueldo por un término de treinta (30) días. Dicho caso fue visto ante el Honorable Árbitro Santos Colón quien al emitir el laudo L-05-151, confirmó la medida disciplinaria impuesta. Por su parte, alegó la Unión que la destitución impuesta al Querellante se aparta de lo ya establecido en el Reglamento. A juicio de la Unión los testimonios de los agentes de la Policía que declararon en la vista de arbitraje demostraron que fueron contradictorios. La Unión le restó credibilidad a las multas de tránsitos que le dieron al Querellante, expedidos posterior a la detención por alegadamente acelerar indebidamente su vehículo y no obedecer la señal de alto. Para la Unión las faltas imputadas al Querellante no justifican la medida disciplinaria de destitución. Solicitó que se restituya al Querellante en su puesto de Bombero y se le otorgue el salario dejado de devengar. El Árbitro determinó que la medida disciplinaria de destitución que el Jefe del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico le impuso al Querellante se hizo conforme a Derecho y al Convenio Colectivo. Se desestima el caso de autos.

68- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-445 L-07-068

Sobre: Violación de Convenio Art. LXIV

Fecha: 20 de junio de 2007

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La Querellante ocupó la posición de Especialista en Pensiones Alimentarias I con carácter transitorio desde el 1 de mayo de 2002 hasta el 31 de marzo de 2004. A la fecha que cesó el carácter transitorio de su empleo, la Querellante devengaba un salario de \$1,427.00. Efectivo a la fecha del 1 de 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 \$1,360.00. El 6 de octubre de 2003, se emitió la carta normativa 01-2003 de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico estableciendo las normas retributivas para la implantación de la Ley Núm. 164 del 22 de julio de 2003. La Ley Núm. 164 establece un aumento de \$100 mensuales, efectivo a 1ro de enero de 2004 a todos los empleados públicos de la Rama Ejecutiva. La Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, establece que estarán excluidos de todas las unidades apropiadas de negociación colectiva los empleados con status transitorio. (Sección 4.2 inciso (b) (1). Por lo que no estamos de acuerdo en que se pueda 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 otro lado, la Carta Normativa Num. 1-2003, establece las normas retributivas generales necesarias para la implantación de la Ley Núm. 164 de 22 de

julio de 2003. Entre las normas emitidas, están aquellas aplicables a las acciones de personal posteriores al aumento. En el caso de la Querellante se aplicó dicha normativa. Esto, debido a que el cambio en status de transitorio a regular fue efectivo al 1 de abril de 2004, posterior al aumento. Al cambiar de status, se ajustó al básico de la clase de Especialista en Pensiones Alimentarias I que es \$1,227.00. A esta cantidad se le sumaron los \$100 del aumento dispuesto por la Ley 164, *supra* y se ajustó en escala para un total de \$1,360.00. 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 O.C.A.L.A.R.H. en su Carta Normativa Núm. 1-2003, la cual tiene fuerza de ley en cuanto a su observancia y cumplimiento por parte de todas las agencias gubernamentales. La actuación de la Agencia es válida y legal, y por tanto se declara sin lugar la presente reclamación. El Departamento de la Familia actuó correctamente al aplicar las directrices contenidas en la Carta Normativa número 1-2003, al nombrar a la Querellante en un puesto regular como Especialista Alimentaria I. Se desestima la querella.

69- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-221 L-07-069

Sobre: Condiciones de Trabajo

Fecha: 13 de junio de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Agencia alegó que la Querellante cuestionó como tareas administrativas el completar el Resumen. No obstante, la Agencia entiende que la misma es parte de las funciones del maestro, al igual que: el conocer al estudiante, conocer las variables que pueden influenciar su aprovechamiento académico, el mantener en el salón de clases un ambiente seguro y el completar todo informe relacionado al proceso de enseñanza y aprendizaje solicitado por el Director. Sostuvo la Agencia que la hoja del Resumen ayuda al maestro a cumplir con todas las funciones mencionadas y que por tanto, comprende un documento tan íntimamente relacionado a la docencia el cual no se puede relevar de llenar. Que fue por ésta razón, que el Resumen no fue incluido dentro de los informes considerados tareas administrativas que fueron eliminadas por virtud del Memo de 6 de agosto de 2001. La Unión alegó que en la Escuela donde la Perjudicada imparte clases, se está obligando a los maestros a que llenen el Resumen para que conozcan a los estudiantes y sobre sus necesidades educativas. Que la información del Resumen es de naturaleza administrativa. Sostuvo la Unión que el maestro utiliza otros mecanismos no administrativos para conocer a sus estudiantes. Señaló como ejemplo el periodo institucional provisto en el Artículo XIII, Sección 13.02 del Convenio Colectivo. Que no habla sobre utilizar dicho tiempo para realizar tareas administrativas. Basado en los hechos antes estipulados el Árbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia no violó los Artículos XII, Sección 12.01 y XIII, Sección 13.01 y 13.04 del Convenio Colectivo Se desestima la querella.

70- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-110 L-07-070

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 13 de junio de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Unión alega que la Agencia violó el Convenio Colectivo, toda vez que la Dirección de la Escuela Francisco Morales permitió que la Asociación de Maestros⁶ colocara un tablón de edictos en la sala de la facultad del mencionado plantel escolar. Lo anterior en alegada violación al artículo VII, Tablones de Avisos y Propaganda. Aduce la Agencia que en ningún momento se ha violado el Convenio Colectivo entre las partes. Que el hecho de que haya un tablón de edictos de la A.M.P.R. en la escuela mencionada, no implica violación a la representación exclusiva que ostenta la Federación de Maestros. Más bien señalan que al amparo del derecho a la libre expresión que esboza la Constitución del E.L.A., no constituye violación alguna que otras organizaciones sindicales, que no sean la representante exclusiva de los empleados, puedan darse a conocer entre los empleados del Departamento de Educación. Que en lo referente a la controversia, el Tribunal Supremo de P. R. resolvió que el Estado puede regular el tiempo, lugar y espacio de la expresión; pero no su contenido. Que la Asociación está en su derecho de promocionar sus servicios entre los maestros del Departamento, lo que va en armonía con la prerrogativa que la Ley núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, les concedió a los empleados públicos a la hora de escoger a su representante exclusivo. Que conforme la jurisprudencia en Puerto Rico y los Estados Unidos si el Estado no tiene un interés apremiante, está impedida de restringir a la A.M.P.R. o cualquier otra organización sindical, de manifestar su derecho constitucional a la libre expresión. Basado en lo antes expresado y en el marco histórico legal en que se dió este tipo de controversia, este Árbitro determinó que el Departamento de Educación no incurrió en violación al Convenio Colectivo entre la Federación de Maestros y el Departamento de Educación, vigente para la fecha de los hechos, al permitir que la Asociación de Maestros de Puerto Rico tuviera un Tablón de Avisos en la sala de Facultad de la Escuela Francisco Morales del distrito de Naranjito. Se desestima la Querella.

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

Caso Núm. AQ-05-493 L-07-071

Sobre: Destitución

Fecha: 14 de junio de 2007

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

El Querellante trabajaba para el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, Distrito de Carolina en calidad de Bombero. El Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un término de noventa (90) días en diciembre de 2000 por atacar física y verbalmente al Teniente O'Neill, en hechos ocurridos el 21 de marzo de 2000. El 8 de enero de 2005 se suscitó una pelea en la Discoteca El Teatro en Santurce, en donde estaba presente el Querellante en compañía de otros bomberos, entre éstos su hermano. La Agencia emitió al Querellante una Suspensión Sumaria de Empleo Inmediata e informó su intención de destituirlo el 5 de abril de 2005. En dicha notificación se le imputa al Querellante una serie de infracciones a reglamentos y normas de la Agencia, todas relacionadas a la alegada participación del Querellante en una pelea suscitada en la Discoteca El Teatro de Santurce el día 8 de enero de 2005. Señalamos que la única violación imputada, no relacionada directamente a la alegada participación del Querellante en la pelea, es la violación al Artículo 15, falta 32. Dicha falta lee como sigue: *“No comparecer a una citación oficial de la Oficina de Investigaciones Administrativas para declarar sobre los hechos de una*

⁶ En adelante la A.M.P.R.

investigación". El 20 de mayo de 2005, la Agencia confirmó la destitución. De la declaración de los testigos se desprende que quien estaba realmente violento no era el Querellante sino su hermano y otro bombero de nombre Christopher. El Querellante, según narraron los testigos, trataba de controlar a su hermano y de "poner la paz". Que incluso en algún momento cooperó y que la actitud violenta que mostró el Querellante fue producto normal ante una situación en donde temía por su seguridad y la de su hermano. Surge de las declaraciones de los testigos que el Querellante estaba "molesto" o "enojado" pero no se demostró que éste entorpeció la labor de la uniformada. Las declaraciones se centraron en tratar de describir el ambiente caótico que se produjo en las afueras de la discoteca, pero no pudieron relacionar al Querellante con la conducta "agresiva, desafiante, hostil y altanera" imputada por la Agencia. Los testigos se centraban en actitudes violentas del "colectivo" y no en las del Querellante en sí. Basado en estas declaraciones el Árbitro emitió el siguiente laudo: la destitución impuesta al Querellante no estuvo justificada. Se ordena a la Agencia restituir inmediatamente al Querellante con todos los sueldos, haberes y beneficios dejados de percibir.

72- Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y Juan Carlos Villafañe González

Caso Núm. AQ-05-1525 L-07-072

Sobre: Destitución

Fecha: 15 de junio de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

Para el año 2005, el Querellante laboraba en el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. El Querellante ocupaba el puesto de Bombero en dicha Agencia, y estaba asignado a la estación de Ceiba. El 31 de agosto de 2005, el Querellante se dirigió a la Estación de Bomberos de Caguas por asuntos de trabajo. En dicha estación el Querellante fue sometido a una prueba de detección de sustancias controladas. La muestra de orina del Querellante fue identificada con el número de muestra E-0117332. La muestra tomada al Querellante reflejó un resultado positivo a "Metabolito de cocaína (benzoylecgonina)". El 1ro de noviembre de 2005, el Jefe del Cuerpo de Bomberos envió una notificación escrita al Querellante titulada "Suspensión Sumaria y Me Propongo Destituirlo." En dicha carta, el Jefe de la Agencia le indicó al Querellante que como consecuencia de haber arrojado positivo en las pruebas para detección de sustancias controladas realizadas el 31 de agosto de 2005, la Agencia había tomado la determinación de suspenderlo sumariamente. Además, le notificó al Querellante la intención de destituirlo como consecuencia de este incidente. En dicha carta, el Jefe de la Agencia le notificó al Querellante sobre la Vista Administrativa Informal que se llevaría a cabo el 18 de noviembre de 2005, a las 11:00 a.m., en la Oficina Central del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. El 2 de noviembre de 2005, a las 7:00 a.m. el Querellante recibió la carta de "Suspensión Sumaria y Me Propongo Destituirlo." El Querellante no compareció a la Vista Informal citada para el 18 de noviembre de 2005. El 21 de noviembre de 2005, el Capitán Vélez, Oficial de Enlace de la Agencia, emitió el "Informe del Oficial de Enlace." En este informe el Oficial de Enlace recomendó la destitución del Querellante del cargo que ocupaba en el Cuerpo de Bomberos. El 21 de noviembre de 2005, Jefe del Cuerpo de Bomberos emitió una Resolución en la cual se determinó imponer la medida disciplinaria de destitución al Querellante. El mismo día, 21 de noviembre de 2005, el Querellante recibió personalmente la Resolución en torno a su destitución. El Querellante apeló la determinación de la Agencia al radicar una Solicitud de Arbitraje ante la Comisión de

Relaciones del Trabajo el 19 de diciembre de 2005. El 19 de diciembre de 2005, el Querellante radicó un “Escrito de Apelación” ante la Comisión de Relaciones del Trabajo. En dicho documento, el Querellante alegó que la determinación de la Agencia fue contraria a su propio Reglamento y a la Ley 184 del 3 de agosto de 2004, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público por no haberse celebrado una vista administrativa previa a la destitución. El “Escrito de Apelación”, llevaba anejado una copia de un certificado médico del Querellante con fecha del 18 de noviembre de 2005. La Agencia alegó en síntesis, que la destitución del Querellante se realizó de conformidad con el Convenio Colectivo, la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, el Reglamento de Detección de Sustancias Controladas y el Reglamento de Medidas Correctivas de la Agencia. Además, alegó que al Querellante se le garantizó el debido proceso de ley antes de ser destituido. Por lo tanto, procede la acción disciplinaria impuesta. El Querellante alegó que la acción disciplinaria tomada en su contra es ilegal, ya que no se celebró una vista administrativa previo a su destitución, en violación al debido proceso de ley. Alegó también que la destitución es ilegal porque la citación a la vista administrativa fue defectuosa, al no apercibirse de las medidas a tomar si el Querellante no comparecía. Finalmente, el Querellante alegó que no procede la destitución por violaciones a sus derechos durante el proceso de toma de la muestra de orina, al alegadamente no advertírsele por escrito de su derecho a efectuar un análisis independiente de dicha muestra y al no permitírsele informar con anterioridad a la prueba, el uso de drogas por prescripción médica. La destitución del Sr. Juan Carlos Villafañe González se realizó conforme al Convenio Colectivo, la ley, el derecho aplicable y el debido proceso de ley. Se desestima la Querella.

73- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-769 L-07-073

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 21 de junio de 2007

Árbitro: Santos Colon Quiñones

La abogada de la Agencia discutió en su Alegato que los planteamientos esbozados por la Querellante en cuanto a la evolución de puesto no tienen razón. Del testimonio de la Especialista en Recursos Humanos, se desprende que las Administradoras de Sistema de Oficina son secretarías del Director Regional y que este no es el caso de la Querellante. Añadió que las funciones que alegó la Querellante no expresan que haya evolucionado su puesto, ni tuvieron el efecto de impactar el puesto mediante un cambio sustancial. Finalizó reiterándose en que no procede la reclasificación del puesto de la Querellante. El abogado de la unión expuso en su alegato que la Querellante fue nombrada Coordinadora Regional de Disposición de Documentos el 19 de octubre de 2001. Además fue nombrada como Coordinadora de Adiestramientos de Ética Gubernamental y que desde octubre de 2001, su puesto ha evolucionando en complejidad; y que la Querellante ha hecho múltiples gestiones para su reclasificación por evolución. Posteriormente, expuso que al añadirse esas nuevas funciones a su puesto, su clasificación cambiaba de Técnico de Sistemas de Oficina III a la nueva clasificación. Finalizó indicando que la prueba demostró que la Querellante realizó todas las funciones que señaló para que se incluyan en la descripción de su puesto, que dichas tareas añadieron complejidad a su trabajo, y que las mismas son suficientes para ameritar su reclasificación con carácter y compensación retroactiva. El Árbitro determinó que la Agencia no violó el Convenio

Colectivo al no reclasificar a la Querellante de acuerdo a las funciones que realiza. Se desestima la querella.

74- Administración de Rehabilitación Vocacional y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-1313 L-07-074

Sobre: Violación de Convenio Art. XII

Fecha: 21 de junio de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante trabaja para la Administración de Rehabilitación Vocacional desde el 5 de julio de 2000. Antes de implantarse el Plan de Puestos y Compensación en agosto de 2004, el querellante ocupaba el puesto de Oficinista II. En virtud del referido plan, el puesto que ocupa el querellante fue clasificado como Auxiliar de Administración. Por no estar de acuerdo con dicha clasificación el querellante, en virtud de los artículos XII y XX del Convenio Colectivo, sometió la controversia al proceso de quejas y agravios. Las tareas que realizaba el querellante antes de la implantación del plan y que fueron consideradas para la clasificación del puesto que ocupa están recogidas en el cuestionario para el análisis de puesto fechado agosto 2003. La Agencia alegó en síntesis, que la Clasificación de Auxiliar de Administración otorgada al Querellante es la correcta ya que es cónsona con las funciones que éste realiza. Alegó que por estos fundamentos, al Querellante no le corresponde la Clasificación reclamada de Técnico de Administración. Que durante la implantación del Plan de Puestos y Compensación que entró en vigor el 1ro de agosto de 2004, la Agencia no violó ningún derecho del Querellante. La Unión alegó en síntesis, que las tareas que realiza el Querellante corresponden al puesto de Técnico de Administración. Por lo tanto, alegó que el Querellante fue incorrectamente clasificado en el puesto de Auxiliar de Administración. En virtud de ello, la Unión solicitó que se ordene a la Agencia reclasificar al Querellante en la clasificación correcta, es decir, en el puesto de Técnico de Administración. El Árbitro determinó que la clasificación de Auxiliar Administrativo otorgada al Querellante en virtud del Plan de Puestos y Compensación que entró en vigor el 1ro de agosto de 2004 es correcta a juzgar por la prueba documental y los hechos estipulados. Por lo tanto, se desestima la Querella.

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

Caso Núm. AQ-06-612 L-07-075

Sobre: Cuido Diurno

Fecha: 22 de junio de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión alegó que la Agencia violó el Artículo L del Convenio Colectivo al cobrarle a los empleados que pertenecen a la Unidad Apropiada, participantes del centro de cuidado diurno, la cantidad de veinte dólares (\$20.00) mensuales. Según la Unión la aportación requerida es solo para los participantes del centro de cuidado diurno de la oficina central. El costo del centro de cuidado diurno de las oficinas centrales siempre ha sido costeadado en su totalidad por la Agencia. De igual forma la Agencia realizó el pago directamente al centro ubicado en la YMCA. Expresó la Unión que las oficinas regionales son diferentes, según la Sección 2 del Artículo L el cual especifica que se le reembolsara al empleado la mensualidad pagada al centro de cuidado diurno donde se matricule al niño. Para las Oficinas Regionales se estableció que se le reembolsara al empleado hasta doscientos noventa y cinco dólares (\$295.00) para el pago de cuidado

diurno. O sea, que los empleados de las oficinas regionales tienen un tope para que se reembolse pero los empleados de la oficinas centrales no tienen un tope; la Agencia asume todo el costo. Para la Unión, la decisión de la Agencia de cobrarle a los empleados la cantidad de veinte dólares (\$20.00) mensuales va en contra de la intención de las Partes en la mesa de negociación. La intención era que la Agencia asumiera el pago completo del centro de cuidado diurno de la oficina central. Añadió la Unión, que si el costo del cuidado diurno aumentó y la Agencia tiene que realizar cambios, los mismos tienen que ser renegociados con la Unión. La Agencia por su parte, sostuvo que no existe violación al Convenio Colectivo según reclama la Unión, ya que lo acordado por las Partes es que la Agencia se compromete a mantener un centro de cuidado diurno para los hijos de los empleados. Arguyó la Agencia, que su compromiso es pagar hasta un máximo de doscientos noventa y cinco dólares (\$295.00) del costo mensual del cuidado diurno. Sustentó la Agencia que no establece diferencia en la cantidad que se les paga a los empleados de las oficinas regionales y los de la oficina central. El centro de cuidado diurno que le brinda los servicios a la oficina central aumentó el costo, específicamente veinte dólares (\$20.00) por niño. Defendió la Agencia, que el aumento excede la cantidad máxima de aportación. Para mantener una equidad entre todos los participantes les solicitó a los usuarios del centro de cuidado diurno de la YMCA que contribuyeran con la diferencia. Con el cobro de esta cantidad la Agencia sostiene que no establece distinción, ni discrimina con los empleados de las regiones. Por los fundamentos antes expuestos, se emite el siguiente laudo: la Agencia no violó el Convenio Colectivo al cobrar a los empleados de la oficina central la cantidad de veinte dólares (\$20.00) adicionales por concepto de cuidado diurno. Se desestima la presente querrela.

76- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-259 L-07-076

Sobre: Violación de Convenio Art. XIII

Fecha: 22 de junio de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

El Querellante ocupa un puesto de Maestro de Educación Física en la Escuela Pablo Suárez en el Distrito Escolar de Luquillo hace aproximadamente once (11) años. Según su testimonio, es el Delegado de Taller de la Unión. El 23 de agosto de 2004, el Querellante se ausentó de la escuela a partir de las 12:30 p.m. Su jornada de trabajo culminaba a las 4:00 p.m. El 19 de octubre de 2004, el Director Escolar le entregó un Resumen de Ausencias correspondiente a los meses de agosto y septiembre de 2004. Le fueron cargadas 3.5 horas a la Licencia Personal. La Agencia alegó que el Convenio dispone para que el Director preparara un informe de asistencia en un término específico y que el empleado tiene dos (2) días para hacer las reclamaciones que entienda necesarias. Que el derecho del empleado lo ejerce en el periodo de dos (2) días luego de recibido el informe, en el que puede reclamar errores en su asistencia. Sostuvo la Agencia, que el hecho de no recibir el informe de ausencias dentro de los cinco días que se indican en nada afecta el derecho del empleado de hacer sus reclamos, siempre que se hagan dentro del término provisto. Arguyó además, que éste recibió su informe de ausencias el 19 de octubre de 2004, por lo que podía hacer sus planteamientos hasta el 21 de octubre. Que el empleado radicó su querrela el 22 de octubre, tres días desde la fecha de recibo del informe de ausencias. Que no se presentó evidencia de que hubiera reclamado el descuento hecho de tres y media (3.5) horas del 23 de agosto. Que el derecho del empleado a formalizar su

reclamo no surge dentro del término de cinco días para que el Director someta el informe de ausencias sino de los dos días subsiguientes a la entrega del mismo. Alegó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo, aun cuando el Director sometió el 19 de octubre de 2004 el Resumen de Ausencias del Perjudicado correspondiente a los meses de agosto y septiembre. Que el reclamante no ejerció su derecho a presentar una querrela dentro del término provisto en el Convenio Colectivo. La Unión alegó que luego de dos meses, el empleado se percató del descuento adjudicado a su licencia personal; que el empleado radicó la querrela al Paso I y el Director se rehusó a firmar, contrario al Convenio Colectivo. Sostuvo que los informes de asistencia de los meses de agosto y septiembre de 2004, se entregaron contrario a las disposiciones del Convenio Colectivo. Que como los informes se entregaron más tarde de lo dispuesto en el convenio, éste no pudo hacer las reclamaciones necesarias. Arguyó que el empleado no tenía que mostrar un certificado médico por ausentarse por tres y media (3.5) horas por razón de enfermedad, pues del Convenio Colectivo surge que se requiere un certificado en casos de ausencias de tres (3) días o más. En atención a los fundamentos expresados anteriormente, se emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó el Artículo XIII, Sección 13.15 (D) del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

77- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos Unidad B

Caso Núm. AQ-05-1335 L-07-077

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 22 de junio de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante ocupa un puesto de Trabajador Social I en el Programa de Emergencias Sociales (PES) del Departamento de la Familia. La Sra. Carlo ocupa un puesto de Gerente de Programa de Emergencias Sociales, que es Supervisora del empleado. El 26 de marzo de 2005 el señor Maldonado se ausentó de su trabajo por motivo de enfermedad. El martes, 29 de enero de 2005, la Supervisora solicitó a todos los empleados que se ausentaron el 26 de marzo de 2005 y tenían posteriormente sus días libre, certificados médicos. La Supervisora entregó al querellante comunicación del 29 de marzo de 2005. El día 26 de marzo de 2005 fue cargado a la licencia de enfermedad del Querellante. Alegó la Agencia que la gerencia obró conforme las prerrogativas que tienen los supervisores, las cuales le son conferidas por el Manual de Normas Internas Relativas a la Jornada de Trabajo y Asistencia, en adelante el Manual de Normas, del que alegan se desprende que: *“cuando un supervisor o Director de oficina considere que un empleado está haciendo mal uso de la licencia por enfermedad podrá requerirle un certificado aunque sea por fracción de día.”* Que el Convenio Colectivo reconoce aquellas prerrogativas que son inherentes a la gerencia en todo lo que respecta a la administración, implantación y formulación de política pública. Que incluso la carta que la supervisora le entregó al Querellante no constituye medida correctiva o disciplinaria y que tampoco obra en el expediente de personal del empleado, sólo en el expediente que posee la supervisora. La Unión manifestó que la Agencia incurrió en violación del Convenio Colectivo, toda vez que éste establece que es al cabo de tres (3) días de ausencia por enfermedad que un supervisor puede solicitar un certificado médico a un empleado. Que la acción de la supervisora resultó contraria a lo permitido, al haberle exigido a el Querellante y a otros empleados, un certificado de salud por ausentarse sólo un (1) día. Que dicha conducta violó el Convenio Colectivo XII, XVI y XXXIX. Basado en los

fundamentos antes expuestos este árbitro emitió el siguiente laudo. El Departamento de la Familia no violó el Convenio Colectivo, al solicitarle al Querellante un certificado médico al haberse ausentado el 26 de marzo de 2005 a su turno de trabajo. El Departamento de la Familia actuó conforme a los estatutos y el Manual de Normas Internas que establecen como prerrogativa gerencial de manera armoniosa, la solicitud de un Certificado Médico ante ausencias de menos de tres (3) días de sus empleados cuando un supervisor o Director de Oficina considere que se está haciendo mal uso de la licencia por enfermedad. Se desestima la Querella.

78- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1123 AQ-05-1129 L-07-078

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 22 de junio de 2007

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

Hechos del caso AQ-05-1123

La Querellante (a) labora en el Departamento de Educación hace 25 años y es maestra de educación especial en la Escuela Josefina Boya León de Ponce desde hace 11 años. Desde el 2001 aproximadamente, le fue ordenado por la Directora de la Escuela donde labora la Querellante completar los formularios titulados Nóminas de Estudiantes que Reciben Becas de Transportación de Educación Especial y el formulario sobre Solicitud de Presupuesto. El documento sobre las Nóminas de los Estudiantes era completado antes del 2001 por la propia Superintendencia de Escuelas y luego lo delegaron en las Escuelas de la Comunidad. El informe de nóminas de estudiantes se completa los días 30 de cada mes y en el se estiman los gastos de transportación de cada niño, cuando asisten a sus terapias. Su elaboración puede tomar la hora completa de capacitación, dependiendo de la cantidad de niños a incluir. La cantidad de estudiantes de educación especial atendidos por hora es de 5 a 6 estudiantes. La petición de presupuesto se llena para solicitar el presupuesto de los niños de educación especial que reciben becas de transportación para asistir a terapias. Dicha petición se hace de dos a tres veces al año. A partir de la fecha en que se radicó la querella se dejaron de llenar los documentos a petición de la delegada de la Unión. Al presente los informes son completados por la Directora de la Escuela y el Pagador.

Hechos del caso AQ-05-1129

La Querellante (b) es maestra de educación especial por 22 años de la Escuela Josefina Boya León de Ponce. A partir del 2001, comenzó a completar las Nóminas de Transportación y las Solicitudes de Presupuesto a petición de la Directora, por instrucciones del Distrito Escolar. El completar estos documentos requiere un tiempo que como consecuencia afecta el horario lectivo y a los niños ya que los padres interrumpen las clases para entregar las certificaciones de asistencia a terapias. Estas certificaciones se necesitan para completar las nóminas de transportación. Las nóminas se tienen que llenar los días 30 de cada mes. El maestro completa los encasillados del 1 al 12, el 13 es llenado por el pagador y el 14 por el padre al recibir el cheque. Luego de que se radicó la querella se relevó a las maestras de llenar estos documentos hasta que el caso sea resuelto. Actualmente los documentos son completados por la Directora Escolar.

Defensa de las partes y decisión

Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo y la Estipulación de Tareas Administrativas del Personal Docente del 6 de agosto de 2001. Sostuvo la Unión, que a ambas Querellantes les fue impuesta la realización de los informes de nóminas de estudiantes que reciben becas de transportación de educación especial y las solicitudes de presupuesto de becas, restando el tiempo lectivo de cada Querellante y afectando la labor docente de estas. Que dichos informes son tareas administrativas que no son inherentes a la docencia, la cual debe ser su función primordial. Además indican que dichas tareas son de índole fiscal y están contenidas en la Estipulación de Tareas Administrativas. Finalmente, plantean que las tareas antes mencionadas tampoco están contenidas en sus hojas de deberes (DE-16). Por tanto, la Agencia está violentando el Artículo XIII sobre Condiciones de Trabajo y la Estipulación de Tareas Administrativas. La Agencia alegó por su parte, que no ha violado ni el Convenio Colectivo, ni la Estipulación de Tareas Administrativas. Alude, que los mentados informes no están contenidos dentro de la Estipulación firmada entre las partes. Planteó además, que el inciso 24 de la hoja de deberes de ambas querellantes recoge esas tareas y por lo mismo no existe tal violación al Convenio o a la Estipulación antes señalada. Basado en lo antes expuesto la Árbitero emitió el siguiente laudo: la Agencia no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo, ni la estipulación sobre Tareas Administrativas del 6 de agosto de 2001, al requerirles a las Querellantes que completen los formularios titulados, Nómina de Estudiantes que Reciben Becas de Transportación de Educación Especial y la Solicitud de Presupuesto. Se desestiman ambas querellas.

79- Depto. de Hacienda y Unión General de Trabajadores (Rentas Internas)

Caso Núm. AQ-06-731 L-07-079

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo de 30 días

Fecha: 26 de junio de 2007

Árbitero: Carlos M. Román Espada

La Unión sostiene que la medida disciplinaria tomada en contra de la Querellante no se justifica. Además, al ser el peso de la prueba de la Agencia, merece que la suspensión de empleo y sueldo de 30 días sea revocada dada su incomparecencia a la vista de arbitraje. No contamos con la posición de la Agencia. Le corresponde a la Agencia demostrar que la sanción impuesta de suspender de empleo y sueldo a la Querellante estuvo justificada. De no probarlo, conllevaría que se deje sin efecto la misma 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. Conforme a lo anterior, en este caso en particular la Agencia no compareció a la vista de arbitraje, quien era la que tenía el peso de prueba en este caso por tratarse de una medida disciplinaria. No hay constancia oficial en el expediente oficial del caso de solicitud de aplazamiento o suspensión, por lo que decidimos continuar con los procedimientos, conforme a la facultad concedida en nuestro Reglamento en su Sección 710 (B). Al no comparecer la Agencia a la vista de arbitraje sin que haya mediado solicitud alguna de suspensión o aplazamiento que justifique su ausencia a la vista, este Árbitero no tiene forma de comprobar que la medida disciplinaria impuesta a la Querellante estaba justificada por no haber evidencia que sostenga la justificación de la misma. Por los fundamentos anteriores se ordena dejar sin efecto la medida disciplinaria impuesta por la Agencia contra la querellante y se ordena el pago de todos los haberes y beneficios marginales dejados de devengar. Se ordena la remoción

del expediente de personal dicha acción disciplinaria. Este pago deberá tramitarse por la Agencia en un término no mayor de treinta (30) días laborales al recibo del presente Laudo.

80- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-846 L-07-080

Sobre: Violación de Convenio, Art. XII Reclasificación

Fecha: 28 de junio de 2007

Árbitro: Santos Colon Quiñones

El Querellante ocupa un puesto de Oficinista IV en el Departamento de la Familia. Se encuentra ubicado en la Oficina Regional de Guayama. Comenzó a laborar en la Agencia para el 1980. Inició como Oficinista Dactilógrafo I. Luego fue reclasificado a nivel II, III, y finalmente en el 1996 fue reclasificado a Oficinista IV. En el 2001, el Querellante era el encargado de la Unidad de Correo. Luego en ese mismo año le ofrecen el puesto de Recaudador Regional. Este era el título funcional de su puesto. Como Recaudador Regional, el Querellante estaba a cargo de revisar los documentos que los Recaudadores Auxiliares preparaban. Luego de cotejados, estos documentos eran tramitados hacia la Oficina Central. El 2 de septiembre de 2005, los miembros del Comité de Quejas y Agravios suscribieron un documento titulado *Estipulación*. En el mismo los miembros acordaron extender el término para atender la reclamación presentada por el Querellante hasta el 22 de septiembre. El 22 de septiembre, los miembros del Comité de Quejas y Agravios pasaron juicio sobre la reclamación del Querellante. No pudieron ponerse de acuerdo. Mediante carta, el comité le apercibe al Querellante que tiene un término de diez (10) días laborales para presentar su querrela a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. La abogada de la Agencia presentó en alegato los testimonios de las testigos ante la Oficial de Relaciones Laborales, en cuanto al planteamiento sobre arbitrabilidad; de la Directora Asociada de ADSEF; y la Directora de la División de Clasificación de la Administración Auxiliar de Recursos Humanos de ADSEF. Añade que a base de lo expuesto por la Oficial de Relaciones Laborales, el empleado incumplió con el procedimiento establecido al no presentar el Paso I. Indicó además que el Artículo XII, Sección 3 Inciso 3.1 del Convenio establece que éste procedimiento será el exclusivo para el trámite de todas las querellas que surjan en el lugar de trabajo. Además hace mención de lo que dispone la Sección 8 Paso I Inciso 1 del Convenio Colectivo. Por su parte la Unión argumentó, a través de su abogado, que ninguna de las partes puede dejar sin efecto el Procedimiento de Quejas y Agravios. Lo que pretende la Agencia al no contestar es que los casos nunca puedan madurar para irse al foro arbitral. Señaló que desde el 24 de mayo de 2004, el empleado ha hecho su querrela, reiterada mediante carta del febrero de 2005, nunca contestada. Señaló que si tuviera razón el departamento en su planteamiento, jamás permitiría dar paso a las querellas porque nunca las contesta. Indicó que en tanto tiempo no contestar, constituye una negativa. Expuso además, que la posición de la Agencia es errónea y que el Procedimiento de Quejas y Agravios no obliga a la Unión a usar determinado formulario para tramitar sus querellas. Añadió que a base de los exhibits 2 y 3 de la Unión, estos constituyen el primer paso por parte del Querellante, ya que expresa la querrela del empleado. Abundó que la teoría de la Agencia, que de no existir una determinación final no puede radicarse el caso en el foro, es una anti-jurídica ya que al nunca contestar evitaría la dilucidación de la Querrela en el foro de Arbitraje. Al no contestar en un tiempo razonable equivale a una negativa a lo solicitado por la Unión.

Que la controversia se convirtió en final para luego ser adjudicado por un Árbitro. Ante estos argumentos, el Árbitro determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo al no proceder con la solicitud de reclasificación del Querellante de Oficinista IV a Oficial Administrativo I. Se desestima la querella.

81- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-451 L-07-081

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de junio de 2006

Árbitro: Carlos Román Espada

La parte querellante la componen los empleados de los programas categóricos del Departamento de Salud que trabajaron a jornada reducida o parcial como consecuencia del cierre gubernamental decretado mediante la Orden Ejecutiva 2006-10 del 26 de abril de 2006 (en adelante OE-2006-10) y la Orden Administrativa 208 del 28 de abril de 2006 (en adelante OA-208). Los querellantes trabajaron a jornada reducida o parcial de cuatro (4) horas diarias, equivalentes a veinte (20) horas semanales durante dos (2) semanas consecutivas. Una vez se dejó sin efecto la jornada de trabajo reducida o parcial, los querellantes se reintegraron a sus labores regularmente y se les pagaron los salarios dejados de recibir por el tiempo no trabajado como resultado de la OE-2006-10 y la OA-208. La posición de la Agencia se fundamenta en el Memorando Especial Num. 18-2006, emitido por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) en el mismo se establecía que: “del 1 al 12 de mayo de 2006, el periodo en que los empleados estuvieron en sus respectivas agencias bajo cierre total o parcial, la acumulación de dichas licencias se computará conforme al tiempo trabajado”. Por su parte la Unión reclamó que por virtud del Convenio Colectivo los miembros de la unidad apropiada tienen derecho a la acumulación de licencias que la Agencia se niega a reconocer. Es el análisis del caso el árbitro expresó que conforme al Memorial 12-2007, la política pública es no penalizar a los empleados públicos que el Gobierno de Puerto Rico cesanteó durante el cierre gubernamental de mayo de 2006. Tomando en consideración lo anterior nos es forzoso interpretar que si el Estado ha reconocido el beneficio de acumular las licencias en su totalidad para aquellos que fueron cesanteados, es consistente el interpretar que dicho beneficio sea reconocido para aquellos empleados públicos que en lugar de ser cesanteados les fue reducida su jornada de trabajo en ese periodo. Por lo cual emitió el siguiente laudo. Le corresponde en derecho a los miembros de la Unidad Apropriada la acumulación de 2.5 días por concepto de vacaciones y 1.5 por concepto de licencia de enfermedad para el mes de mayo de 2006 siempre y cuando hubieran trabajado el resto del mes. Se ordena a la Agencia realizar el trámite oportuno que acredite la acumulación de las licencias correspondientes.

82- Depto. de Educación y Unión Personal Adm., Secretarial y de Oficina

Caso Núm. AQ-05-439 L-07-082

Sobre: Violación de Convenio Art. 6, 8, 31 Ley 156, y Ley 184

Fecha: 29 de junio de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en los artículos aludidos, al no pagarle las licencias regulares no disfrutadas en exceso a los empleados miembros de la unidad apropiada, según dispone el Convenio Colectivo.

Arguyó la Unión que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes, por lo que el Artículo 31 sobre Licencia para Vacaciones, así como la Ley Núm. 156 de 20 de agosto de 1996 son claros en cuanto al pago de licencias anuales de vacaciones regulares no disfrutadas en exceso de sesenta (60) días ya que los convenios pueden otorgar mayores beneficios que los otorgados por legislación. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado ninguna disposición del Convenio Colectivo. La acción de la Agencia de urgir a los empleados a agotar los excesos de balances en las licencias de vacaciones surgió a raíz de una Orden Ejecutiva emitida por el Gobernador de Puerto Rico, así como por la Carta Circular de la Oficina de Gerencia y Presupuesto adoptada a partir de la Orden Ejecutiva. Indicó la Agencia que en la misma se ordenaba a los Jefes de Agencias a que cumplieran con los planes de vacaciones establecidos para los empleados. La Agencia indicó que a tenor con lo ordenado por la Orden Ejecutiva emitida por el Gobernador se determinó que los empleados agotaran su exceso de vacaciones. Basado en los fundamentos antes expuestos la Arbitro emitió el siguiente laudo: la Agencia no violó los Artículos aludidos del Convenio Colectivo al requerir a los empleados miembros de la unidad apropiada a que agotaran los excesos de sus licencias de vacaciones regulares al 30 de junio de 2005, conforme se ordenó en la Orden Ejecutiva OE-2005-20. Se desestima la querrela.

83- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos Unidad B

Caso Núm. AQ-05-887 L-07-083

Sobre: Violación de Convenio Art. LXIV

Fecha: 29 de junio de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La posición de la Agencia es que a los Querellantes no les compete recibir el aumento por años de servicio o (quinquenio), el cual bajo la ya derogada Ley Núm. 5 conocida como Ley de Personal y la Ley núm. 89 del 12 de julio de 1979 y su Reglamento, recibía un(a) empleado(a) al cabo de cinco (5) años de desempeño, siempre y cuando este(a) no hubiere recibido aumento alguno, a excepción de los dispuestos por ley. Que habiendo los Querellantes recibido un aumento de sueldo de \$150.00 para el 1 de julio de 2003, por concepto de aumentos de salarios negociados en el Convenio Colectivo vigente para dicha fecha, se interrumpió el término necesario para haber recibido el quinquenio el cual se cumplió en julio de 2004. Por otro lado, la Unión sostiene que los Querellantes son acreedores del aumento de salario por años de servicio a pesar de éstos haber recibido un aumento de salario en el 2003 por disposición del Convenio Colectivo. Que siendo el Convenio la Ley entre las partes, dicho aumento recibido cayó dentro de las excepciones que establecía la Ley de Retribución, núm. 89. La Unión presentó el día de la vista el Laudo 06-036, Caso núm. AQ-04-614, emitido por la Honorable Arbitro, Janeth De Jesús Arévalo. En el mismo la Arbitro determinó que un empleado del Departamento de Agricultura, tenía el derecho de que se otorgara el aumento por años de servicio. Esto basado en que el aumento buscaba equiparar el salario de aquellos empleados que no recibían aumentos por mérito. Que de esta forma se garantizaba el que esos empleados no quedaran atrás de otros en cuanto al salario se refiere. Concluyó la Arbitro que el fin social de la Ley núm. 89 era el de hacerle justicia a los empleados del Gobierno que no recibían aumentos por mérito con más frecuencia que otros empleados. De lo contrario, señala la juzgadora, no tendría sentido el negociar un Convenio Colectivo, toda vez que el propósito de dicha gestión, entre otras, es de conseguir beneficios para

los empleados, fuera de lo ordinario. Basado en los fundamentos antes expuestos este árbitro emitió el siguiente laudo. El Departamento de la Familia violó el Artículo LXIV del Convenio Colectivo sobre Derechos Adquiridos, al no haberle pagado a los Querellantes, el Aumento por Años de Servicio. Así las cosas, se ordena al Departamento de la Familia a que en un término de 30 días a partir de la fecha de emisión del presente Laudo, le pague a los Querellantes el Aumento por Años de Servicio, mejor conocido como Quinquenio, efectivo desde el 1 de julio del 2004. El aumento de cada Querellante será conforme a la escala retributiva bajo la cual se encontraban en dicha fecha.

84- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1236 L-07-084

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de junio de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Federación, el Director Escolar violó el Artículo XXIV, Sección 24.07, al impedir que la Querellante ejerciera su derecho a asignación de cursos por el principio de antigüedad en la categoría, nivel y especialidad. Estableció la Federación que para el año escolar 2003-2004 la Querellante solicitó que se le asignaran los cursos de Título I en español y matemáticas, preferiblemente para el primer (1er) grado. Alegó que el Director Escolar se negó a esto indicando que la Carta Circular 11-2002-2003, aplicada ese año por primera vez en la escuela, impedía que se seleccionara los cursos de la manera que se había hecho hasta entonces en la escuela al amparo de la sección 24.07 del Convenio Colectivo. La Federación sostuvo la Sección 24.07 del Convenio Colectivo no dispone otro requisito que no sea determinar la antigüedad del empleado en la categoría, especialidad y nivel, y aquel que tenga mayor antigüedad podrá petitionar que se le asignen los cursos con preferencia a los empleados de la misma categoría, especialidad y nivel que laboren en la escuela. Las condiciones o criterios adicionales que dispone la Carta Circular 11-2002-2003 constituyen una alteración unilateral de lo negociado en la Sección 24.07 del Convenio Colectivo. Como primer testigo de la parte querellante declaró la Querellante. Esta testigo declaró que posee una certificación de maestra en la categoría de Nivel Elemental. Labora en la Escuela Francisco López Cruz y tiene 26 años de experiencia. Para el año escolar 2003-2004 petitionó el curso de Título I de español o matemáticas y le fue denegado. Argumentó que su petición fue negada porque no había vacante del curso de Título I y que las maestras que estaban tenían más antigüedad que ella, lo que no era correcto. La segunda testigo de la Federación fue la Prof. Cintrón. Esta testigo declaró que es la Delegada de Taller en la Escuela Francisco López Cruz. Indicó además, que para el año escolar 2003-2004 participó del Comité de Organización Escolar (en adelante el COE). Esta testigo declaró que para el año escolar 2003-2004 participó del COE en la preparación de la organización escolar de la escuela. Fue quien tramitó el agravio sometido por la Querellante ante el procedimiento de quejas y agravios. En cuanto a los méritos del agravio sometido por la Querellante, la testigo declaró que el Director Escolar notificó que no iba a contradecir la Carta Circular 11-2002-2003 y que la asignación de cursos era a puestos vacantes. Aclaró que el uso y costumbre es que el curso de Título I se pedía de español o de matemáticas. Por su parte, el Departamento alegó que la Querellante realizó una petición vaga al no especificar cuál curso quería ofrecer. Solamente especificó que quería uno de los cursos de Título I en español o matemáticas. Según

alegó el Departamento, la Querellante ocupa el puesto número R09170 en la Categoría de Nivel Elemental y dicho puesto es pagado con fondos estatales. A juicio del Departamento la Querellante pretende escoger sus grupos al solicitar se les concedan los grupos de Título I para ofrecerles los cursos de español o matemáticas que son los cursos que ha estado ofreciendo siempre. El Departamento presentó como testigo al Director de la Escuela. Según declaró este testigo labora como Director de la Escuela Francisco López Cruz por seis (6) años. Referente a lo solicitado por la Querellante, el Director Escolar declaró que Título I es una categoría y son pagados con fondos federales. Añadió que los cursos que se ofrecen en Título I son los de matemáticas y español. Es el COE quien determina los cursos de Título I y a quien le toca. Expresó que ningún maestro cuyo puesto se pague con fondos estatales puede ofrecer Título I. Como puede apreciarse, la responsabilidad del COE al momento de realizar la Organización Escolar es de cumplir con toda la normativa del Departamento y con el Convenio Colectivo. Es por ello que cuando se realiza la asignación de los cursos ni el COE o el Director Escolar puede contravenir el derecho de los maestros en cuanto a que la asignación de cursos sea siguiendo el principio de antigüedad. Por lo cual el árbitro emitió el siguiente laudo. El Departamento de Educación, a través del Director Escolar, violó el Artículo XXIV, Sección 24.07 al no asignarle a la Querellante los cursos siguiendo el principio de antigüedad.

85- Departamento de la Familia y Myriam Santiago López

Caso Núm. AQ-05-281 L-07-085

Sobre: Violación de Convenio Art. 28 y 12

Fecha: 2 de julio de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

Se le autorizaron las vacaciones de la Querellante y más tarde, sin notificación los periodos autorizados fueron alterados por la Agencia. La Agencia planteó que el caso de autos no es arbitrable. Basó su planteamiento en que la empleada agotó el procedimiento de Quejas y Agravios, toda vez que el Comité de Quejas y Agravios resolvió por unanimidad desestimar el reclamo de ésta. Por su parte, la Unión alegó que la querrela es arbitrable. Fundamentó su defensa en que el convenio provee para que el remedio que se solicitó le fuese provisto a la empleada de mayor antigüedad durante el año en que se suscita la controversia y posteriormente, se alterne la fecha para darle oportunidad a otros empleados. La querrela no es arbitrable sustantivamente, por lo que carecemos de jurisdicción. Se desestima la querrela.

86- Comisión de Servidores Públicos y Herminia Ríos Roque

Caso Núm. AQ-05-796 CA-05-073 L-07-086

Sobre: Traslado

Fecha: 3 de julio de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

Durante la vista en sus méritos la Agencia levantó oportunamente el planteamiento de que la querrela de epígrafe carecía de arbitrabilidad procesal, debido a que la Querellante, antes de radicarla en la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo, no agotó los remedios que provee el Convenio Colectivo para el procesamiento de Querellas. Planteó la Agencia que por estos fundamentos, el Árbitro carece de jurisdicción para entender en los méritos del caso. Por tal razón, solicitaron la desestimación de esta Querrela. Por su parte, la

Querellante aceptó haber radicado la Querrela directamente en la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo. Justificó su actuación bajo el fundamento de que la notificación de traslado que dio origen a esta controversia, fue realizada por la autoridad nominadora, es decir, el Presidente de la Comisión de Servicio Público. Por lo tanto no había otra etapa del procedimiento de quejas y agravios a la cual recurrir que no fuera el referido foro. La Querellante no siguió los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo al radicar la presente Querrela. Por lo tanto, se desestima por falta de arbitrabilidad procesal.

87- Depto. de Transportación y Obras Públicas y United Auto Workers

Caso Núm. AQ-06-124 L-07-087

Sobre: Violación de Convenio Art. 17

Fecha: 3 de julio de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El 26 de septiembre de 2005, la Unión presentó la Hoja de Procedimiento de Quejas y Agravios Paso I. En la misma expresó que, “[l]a Región de Arecibo tiene una máquina de hielo dañada desde hace 5 años y la fuente de agua se daño hace más de 4 meses. Actualmente los unionados tienen que comprar el hielo de su propio bolsillo. Esta acción viola el Artículo 17, Sección 1.06 (Termos para agua y hielo).” El 1 de agosto de 2006, el Director Regional y la Jefa de la División Administrativa, le suscribieron un tercer aviso al Director Ejecutivo. En este comunicado los suscribientes solicitaron la asignación de \$5,000 para la compra de una máquina de hielo y la reparación de fuente de agua. Al presente la máquina de hielo, así como la fuente de agua continúan averiadas. Luego de lo anterior concluimos que la Agencia posee la responsabilidad de proveerles agua a sus trabajadores ya que esta afecta directamente la salud y seguridad de los mismos. No podemos obviar que estos servidores públicos son aquellos que realizan las labores de reparación, mantenimiento y embellecimiento de nuestras carreteras. La naturaleza de estas labores son sumamente manuales y físicas. Basado en los fundamentos antes expuestos este árbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia les pagará a sus subordinados por los gastos que estos han incurrido en la compra de hielo desde el 26 de septiembre de 2005 y por la compra de agua desde el 29 de junio de 2006 hasta la fecha del registro y notificación del presente Laudo. Esta tendrá un término de noventa (90) días para realizar estos pagos. Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán que presentar los recibos o prueba de compra para poder reclamar sus gastos. De estos no poseer los recibos la Agencia le pagará a los miembros de la Unidad Apropriada de la Región de Arecibo a razón de dos (2) litros de agua diarios por empleado o empleada. La Agencia y la Unión determinarán el costo de la anterior cantidad de agua tomando como referencia el costo promedio de tres (3) anuncios del mercado general. De no haber consenso en la selección de los anuncios la Agencia seleccionará uno y la Unión seleccionará otro. De estos dos (2) anuncios tomarán el promedio a ser utilizado. Con relación al hielo, las partes tomarán como referencia la cantidad de hielo que se utiliza en un periodo de treinta (30) días. Para establecer el costo del hielo, las partes seguirán el procedimiento establecido para computar el costo del agua y dividirán el total del dinero gastado entre los empleados(as) que compraron el hielo. De no haber consenso sobre los empleados(as) que hicieron los gastos de hielo, el total obtenido se dividirá en partes iguales entre los miembros de la brigada. La Agencia reparará, remplazará o utilizará cualquier otro medio que entienda necesario cuyo fin sea ofrecerle agua potable y hielo a sus empleados y

empleadas de la Región de Arecibo. La Agencia tendrá un término no mayor de cuarenta (40) días a partir de la fecha del registro y notificación del presente Laudo para cumplir con lo ordenado en este párrafo. De la Agencia incumplir con el tiempo otorgado esta le continuará pagando por el agua y el hielo a los miembros de la Unidad Apropriada de la Región de Arecibo hasta cuando cumpla con lo ordenado.

88- Depto. de Recursos Humanos y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-1487 L-07-088

Sobre: Violación de Convenio Art. 28

Fecha: 5 de julio de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Adujo la Unión que la Agencia erró en la interpretación y aplicación del Artículo 28, titulado Licencia Ocupacional por Accidentes en el Trabajo, para con el Querellante, ante una situación relacionada a un accidente laboral del cual como consecuencia el empleado mencionado contrajo Bronquitis Aguda OPP y Sinusitis OPP. Dicha situación llevó al Querellante a acogerse al Fondo del Seguro del Estado desde el 10 de junio del 2005. Que es desde la fecha antes mencionada, que la Agencia debió aplicar la licencia y no desde el 25 de mayo de 2005 en que el Querellante indicó a la Agencia y al Fondo del Seguro del Estado que ocurrió el accidente que le provocó la enfermedad. La razón por la que la Unión sostiene tales planteamientos es porque el accidente ocurrido en las inmediaciones del trabajo el 25 de mayo de 2005, fue al estar realizando una mudanza y limpieza de archivos polvorientos y con hongo. Que dicho escenario provocó que eventualmente el Querellante se enfermara obteniendo una Bronquitis Aguda y Sinusitis. Que a pesar de que las partes estipularon que el accidente ocurrió el 25 de mayo de 2005, no fue hasta el 10 de junio de 2005, en que el Querellante comenzó a sentirse mal de salud y procedió a acudir al Fondo del Seguro del Estado a solicitud incluso de su Supervisor. Que es desde el 10 de junio y no desde el 25 de mayo como alegó la Agencia, en que se le debió adjudicar los 20 días con paga cargados a la Licencia Ocupacional negociada en el Artículo 28. Alegó la Agencia que procedieron correctamente al aplicar la Licencia Ocupacional desde el 25 de mayo de 2005 al Querellante, toda vez que esa fue la fecha en que el último manifestó no sólo al patrono; sino al Fondo del Seguro del Estado, como la ocasión en que ocurrió el accidente en que contrajo la enfermedad que lo hizo ausentarse desde el 10 de junio de 2005. Que la Agencia no hizo otra cosa que seguir el Convenio Colectivo. Basado en lo antes expresado el Árbitro determinó que el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales violó el Convenio Colectivo al aplicar incorrectamente al Querellante el Artículo XXVIII, Sección 7 (a) y (b), Licencia Ocupacional por Accidentes en el Trabajo. Por tal razón, se le ordena al Departamento de Recursos Naturales y Ambientales a que en un término de (30) días laborables posteriores a la notificación del presente Laudo, haga lo siguiente:

1. Se corrija el Record de Asistencia del Querellante correspondiente al 2005, a los efectos de que refleje el hecho de que estuvo trabajando en la Agencia durante los días del 25 de mayo de 2005 hasta la hora en que firmó su salida el 10 de junio de 2005,
2. Que se acredite la utilización de la Licencia Ocupacional por Accidentes en el Trabajo, Artículo XXVIII del Convenio Colectivo, desde el 10 de junio del 2005 hasta el 8 de julio del 2005 y se hagan los ajustes sobre la acumulación de licencia por enfermedad y vacaciones conforme se aplique la Licencia Ocupacional para Accidentes del Trabajo.

3. Si de la corrección a los balances de las licencias utilizadas correspondientes al 2005 surge haber un excedente, se ordena se paguen estos al Querellante.
4. Que mediante carta certificada, la Agencia certifique a Servidores Públicos Unidos de P.R., con copia al Querellante, del cumplimiento de lo ordenado en o antes de los próximos (10) días laborables subsiguientes al término de (30) días otorgados.

89- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-450, AQ-05-920, AQ-05-982, AQ-05-988, AQ-05-990, AQ-05-993, AQ-05-1004, AQ-05-1008, AQ-05-1012, AQ-05-1050, AQ-05-1064, AQ-05-1068, AQ-05-1072, AQ-05-1076, AQ-05-1078, AQ-05-1089, AQ-05-1099, AQ-05-1100, AQ-05-1101, AQ-05-1104, AQ-05-1108, AQ-05-1185, AQ-05-1296, AQ-05-1297, AQ-05-1299, AQ-05-1342, AQ-06-157, AQ-06-392 L-07-089

Sobre: Descuento de Día

Fecha: 9 de julio de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Agencia planteó que el caso de autos no es arbitrable. Basó su defensa en que ninguno de los Maestros concernidos agotó el procedimiento acordado para la tramitación de sus respectivas querellas. Arguyó que la política de diferimiento adoptada por la Comisión reconoce la importancia de que las Partes hayan utilizado el procedimiento de quejas y agravios como condición previa a radicar un cargo de práctica ilícita en donde se alegue una violación al convenio colectivo. Sostuvo que en este caso, la Unión ni siquiera llevó el caso directamente ante el Paso II del procedimiento de quejas y agravios. La Unión fundamentó su defensa en que la Agencia no puede alegar el incumplimiento de los términos dispuestos en el Artículo XXXIV del convenio colectivo, porque la Unión utilizó el mecanismo legal que a su entender correspondía, haciendo referencia a la radicación del cargo de práctica ilícita. Alegó que la Unión una vez advino en conocimiento de las medidas que la Agencia implantaría, compareció ante la Comisión en un periodo de doce (12) días laborables el cual es menor a los quince (15) días laborables que dispone el Convenio Colectivo para radicar querellas. Arguyó que la Agencia no puede alegar arbitrabilidad procesal en los casos de diferimiento basando su contención en que no se radicaron los Formularios de Paso I y II, ya que no es requisito el que las violaciones alegadas por la Unión cumplan con dicha radicación. Las Partes establecieron en el Acuerdo de Sumisión que ningún miembro de la Unidad Apropiaada tramitó su querella a través del procedimiento dispuesto en el Convenio Colectivo para esos efectos. Analizadas las contenciones de las Partes, el Árbitro resolvió: Las querellas no son arbitrables procesalmente, por lo que carecemos de jurisdicción. Se desestiman las querellas.

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

Caso Núm. AQ-05-508 L-07-090

Sobre: Amonestación Escrita

Fecha: 10 de julio de 2007

Árbitro: Santos Colon Quiñones

La Querellante labora como Oficinista en el Departamento de Transportación y Obras Públicas. La Sra. Pérez, está clasificada como Contadora Gerencial II, pero para efectos internos labora como Supervisora del Área de Preintervención de Finanzas.

Tenía a su cargo aproximadamente entre 20 a 21 empleados al momento de los hechos y entre estos se encontraba la Querellante, a quien supervisa desde septiembre del 2002. La Sra. Natal, labora en el Departamento de Transportación y Obras Públicas en el Área de Finanzas. La Sra. Maldonado, trabaja en la División de Finanzas en el Área de Preintervenciones. El 14 de julio de 2004, la Querellante le indica a Maldonado, luego de ir al baño, que escucho a la Sra. Natal y a la Sra. Osorio hablando de ella a sus espaldas. Le indicó que ellas dijeron que no traían sus esposos a la oficina porque si los traían a esa área, ella les quitaría a sus esposos. Ante lo dicho por ella, Maldonado se dirigió a la oficina de su Supervisora y le indicó a ésta la inquietud de que sus compañeras de trabajo habían hecho un comentario en contra de su persona. Le indicó que ellas dijeron que no traían a sus esposos a ninguna actividad porque ella era una “quita maridos”. Ante esa información, la Supervisora decidió reunir y confrontarlas con lo que le mencionó Maldonado. Se encontraban presentes en la reunión la Sra. Maldonado, la Sra. Osorio, la Sra. Natal, la Sra. Marrero y la Supervisora. Al encontrarse reunidas, Maldonado le cuestionó a Natal sobre el comentario que le dijeron. A lo que Natal le respondió que era mentira, además le preguntó quién le había dicho eso, pero Maldonado no le quería decir. Luego y a insistencia de Natal, Maldonado le respondió que fue la Querellante quien había dicho eso. Ante lo planteado por Maldonado se llamo a la Querellante para que estuviera presente en la reunión. Al entrar se le indicó por que se le llamó. En ese momento la Querellante indicó que sí dijo esos comentarios, y pierde el control. En esos momentos la Querellante se dirigió a Natal de manera alterada y frente a todas, le lanzó toda clase de improperios contra ésta. Igualmente le dijo a la Sra. Osorio que era una entrometida. Luego Natal y Osorio le indicaron a Maldonado que todo fue un mal entendido, que en ningún momento ellas hablaron de ella, que si se sintió en algún momento ofendida, que las disculpara. Debido a la actitud de la Querellante se le pidió abandonara la reunión. Posteriormente se realizo un escrito narrando todo lo acontecido en la oficina, el cual fue entregado a la Directora de Presupuesto, quien llamó a la Querellante para una reunión. En la misma la Querellante insultó tanto a la Directora como a su asistente. Entonces la Directora determinó, ante lo ocurrido en la oficina, referir el caso de la Querellante a la Oficina de Relaciones Industriales. El 24 de enero de 2005, el Director Interino de la Oficina de Relaciones Industriales de la Agencia suscribió un documento titulado *Notificación de Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo*. En el mismo le notificó a la Querellante su intención de suspenderla de empleo y sueldo por diez (10) días por incurrir en violaciones a las infracciones Núm. 16 y 17 del *Reglamento Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias*. El 26 de abril de 2005, el Ing. Gabriel Alcaraz, Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas, suscribió un documento donde amonestó formalmente a la Querellante por violación a la infracción número 17 del *Reglamento Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias* del 1ro de abril de 2002. El 27 de abril, el abogado de la Agencia radicó su *Memorando de Derecho*. En el mismo expuso en síntesis cuales fueron los testimonios por la Agencia de las señoras Pérez, Natal y Maldonado. Añadió que por la Unión declaró la Querellante. Señaló del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la Agencia lo que dicen los Artículos 6 y 7 en lo pertinente al caso. Muestra que el Artículo 6 (*Disposiciones Generales*) indica:

Inciso F – Cualquier empleado que incurra en infracciones a las normas de conducta, será sancionado con una amonestación o reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo o destitución, según se establece en este Reglamento.

Por otro lado, muestra que el Art. 7 indica:

Se establecerán en este Reglamento los deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios del Departamento en su carácter de servidores públicos...

Inciso 2 – observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.

Alegó que las palabras propiciadas por la Querellante fueron irrespetuosas y ofensivas, cuestionando la integridad, moralidad y educación de la Sra. Natal. Describió que este comportamiento es violatorio de los principios de respeto hacia compañeros de trabajo. Ilustró que el estándar a usarse en cuanto a la evaluación del lenguaje usado debe ser el Artículo 13 del Código Civil, en cuanto a que una disposición libre de ambigüedades no requiere interpretación más allá del sentido común en el quehacer cotidiano. Añadió que lenguaje irrespetuoso es aquel que atenta contra el respeto de una persona y cita del Diccionario de la Real Academia Española lo que es respeto. Apuntó que hay que concluir, bajo los estándares del hombre prudente y razonable, que el lenguaje usado fue falto de consideración y deferencia hacia sus compañeros de trabajo. Finaliza indicando que procede confirmar la sanción impuesta a la Querellante. El 27 de abril, la abogada de la Unión radicó el *Alegato de la Unión*. En el mismo expuso que el Artículo XIII, Sección I dispone que los casos que puedan conllevar medidas disciplinarias deberán formularse cargos específicos y notificarse al empleado, delegado y unión no más tarde de treinta días calendarios siguientes a que el Secretario o su representante tenía conocimiento de los hechos. Argumentó que en el presente caso el patrono tuvo conocimiento el 14 de julio de 2004 de los hechos, y que no es hasta enero de 2005, pasados seis meses para tomar acción, que toman la medida disciplinaria. Esto tras nueve meses después de haber tenido conocimiento de los hechos. Añadió que no fueron debidamente formulados los cargos, por lo que la Querellante quedó desprovista para defenderse adecuadamente. Finalizó indicando que ante el incumplimiento del patrono, procede que sea retirada la amonestación del expediente de la Querellante. Luego de examinar los hechos antes estipulados, el Árbitro emitió el siguiente laudo: la reprimenda escrita impuesta a la querellante por el Departamento de Transportación y Obras Públicas procede conforme al Convenio Colectivo, Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del 2002, y la prueba presentada. Se desestima la querrela.

91-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-121 L-07-091

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 10 de junio de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo cuando se le requirió al Querellante, quien labora como maestro de inglés elemental, atender grupos en los grados primarios del kinder al tercer grado, entre 2 escuelas, con poco tiempo para prepararse, recoger sus pertenencias y dirigirse entre escuelas y agrupar 2 grupos en uno para impartirle clases. Lo anterior alegó la Unión es una violación a los derechos previamente adquiridos por el Querellante ya que se le requirió, por medio de un subterfugio, atender más grados que los permitidos y poco tiempo para moverse entre escuelas. La Unión alegó que lo anterior es un patrón de persecución y

discrimen en su contra por parte de la directora escolar y que la mayoría de los miembros del COE no ratificaron la organización. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del Convenio Colectivo. En primera instancia, la Agencia alegó que el Querellante conocía de antemano que sus servicios serían necesarios en las dos escuelas. Por otro lado, la Agencia alegó que la organización escolar realizada por el COE de la escuela fue debidamente preparada y ratificada por la facultad, con los horarios asignados a cada maestro y solamente el Querellante y la Delegada de Taller objetaron la misma. Indicó que el tiempo que se le otorgó al Querellante es suficiente para moverse entre escuela y escuela ya que la distancia entre ambas es a razón de 5 minutos en vehículo a 25/30 m.p.h. Basado en lo antes expuesto esta arbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia no violó el Convenio Colectivo al asignarle al Querellante el programa de clases del año escolar 2005-2006. Se desestima la querella.

92- Cuerpo de Bomberos y Sindicato Unidos de Bomberos

Caso Núm. AQ-06-574 L-07-092

Sobre: Despido

Fecha: 11 de julio de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión sostuvo que la medida disciplinaria impuesta al Querellante no fue conforme a derecho. Esta expresó que los hechos que dieron base a la destitución del Querellante provienen de los resultados de una prueba de dopaje que se realizó ilegalmente. Para fundamentar su posición la Unión arguyó que el día en que se le tomó la prueba de dopaje al Querellante, éste se encontraba disfrutando de su día libre. El día de los hechos el Supervisor, le solicitó al Querellante que se presentara a la estación de bomberos ubicada en el pueblo de San Germán con el alegado propósito de que firmara un formulario de ausencia (OCAP-13 Solicitud de Licencia). Cuando el Querellante llegó a la estación le requirieron que ofreciera una muestra de orina como parte de la prueba de sustancias controladas que se estaban realizando en ese momento. Durante los procedimientos de arbitraje la Unión cuestionó el que se le hubiera solicitado al Querellante acudir a otra estación, en la que no ésta adscrito, y se le sometiera a una prueba de dopaje. La Unión reclamó que la acción de la Agencia fue un entrapamiento para el Querellante. También indicó que la Agencia violó las disposiciones de ley, específicamente la Ley de Normas Razonables del Trabajo Federal por que no le pagó al Querellante el tiempo que utilizó para la prueba de dopaje. La Unión no objetó el resultado de la prueba de dopaje. Sí objetó la forma en que se le sometió al Querellante la prueba. Para la Unión el procedimiento de la prueba de dopaje fue ilegal en violación a la Ley para Reglamentar las Pruebas de Sustancias controladas en los Empleados Públicos, Ley Núm. 78 y el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. La Agencia por su parte, expuso que la medida disciplinaria impuesta al Querellante fue conforme a las leyes y reglamentos. Sostuvo que se cumplió el debido proceso de ley. Argumentó que al Querellante se le concedió la oportunidad de ser escuchado en una vista administrativa informal. Como resultado de la vista el Oficial de Enlace recomendó la destitución. La Agencia defendió el que los procedimientos de la administración de la prueba de dopaje fueron correctos. Añadió que la Unión tiene conocimiento de que la prueba de dopaje se administró correctamente. Esta arguyó que la Unión no impugnó el proceso de la administración de la prueba de dopaje. La Unión estipuló y

admitió la prueba presentada por la Agencia. La Unión aceptó la validez y los resultados de la prueba de dopaje. La Agencia expuso además que el Cuerpo de Bomberos está incluido bajo la Ley Núm. 78, *supra*, como una Agencia y Programa de Seguridad Pública. El puesto de bombero está catalogado como uno “sensitivo”. La Ley dispone que procede una medida disciplinaria inmediatamente cuando un funcionario o empleado de una Agencia y Programa de Seguridad Pública arroje un primer resultado positivo en una prueba de dopaje. Disposiciones similares recoge el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. Por otro lado, la Agencia alegó que siendo contundente la prueba de la Agencia, la Unión recurrió a la defensa y/o alegación de entrapamiento. La defensa de la Unión fue negada y refutada por la Agencia. Toda vez que el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico nunca indujo al Querellante a utilizar sustancias controladas, ni engañó al Querellante en el proceso de la toma de la prueba de dopaje. La Agencia mencionó que no le pagó al Querellante el tiempo que invirtió en el procedimiento de la prueba de dopaje por que éste no lo reclamó. Sostuvo el representante de la Agencia que el Querellante no le solicitó al Supervisor, al personal de recursos humanos o a la autoridad nominadora el pago de dicho tiempo. Por lo que presentarlo en la vista de arbitraje es improcedente e incorrecto, ya que no se presentó en las etapas administrativas del caso, ni se incluyó como queja en la Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios. Basado en lo antes expuesto la Árbitro emitió el siguiente laudo: La medida disciplinaria impuesta al Querellante no fue conforme a Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. Se ordena la reinstalación completa e inmediata del Querellante a su posición anterior, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente. Se ordena además pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de su destitución.

93- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-06-658 L-07-093

Sobre: Violación de Convenio Art. 6

Fecha: 11 de julio de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

En síntesis, la Unión alegó que la Querellante como Presidenta de la Unión Local en Aguada tenía derecho a que no se le fuera descontara de su salario el tiempo utilizado para participar de la actividad convocada por la Unión el 16 de agosto de 2005. Se fundamenta tal alegación en que este aspecto fue acordado con el Secretario de Educación mediante carta del 1ro de agosto de 2005, además de así disponerlo el Artículo VI del Convenio Colectivo. La Agencia alegó que correspondía descontar a la Querellante el tiempo utilizado para asistir a la actividad convocada por la Unión el 16 de agosto de 2005. La carta del Secretario de Educación del 1ro de agosto de 2005, así como el Artículo VI del Convenio Colectivo, sólo autorizaba la paga sin cargo a licencia ordinaria al Delegado de Taller. La Querellante no era Delegada de Taller, sino que ostentaba otro cargo dentro de la Unión que no la habilitaba para recibir paga

por asistir a dicha actividad. El Árbitro determinó que la Agencia no incurrió en violación del Artículo VI del Convenio Colectivo al descontar a la Querellante el salario correspondiente a la tarde del 16 de agosto de 2005, cuando ésta participó de una actividad convocada por la Unión. Se desestima la Querella.

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

Caso Núm. AQ-05-825 L-07-094

Sobre: Destitución

Fecha: 12 de julio de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Agencia, no era necesaria la aplicación de disciplina progresiva al Querellante. Argumentó que el Querellante no le iba a importar una suspensión de empleo y sueldo porque ya estaba acostumbrado a que le retuvieran el cheque. A juicio de la Agencia el Querellante no hubiese modificado su conducta. La Agencia presentó los testimonios del señor Adorno y la señora García siendo el primer testigo el Sr. Adorno quien declaró que es el Director de Planta Física del Hospital Psiquiátrico. En cuanto al Querellante declaró que acostumbraba ausentarse sin pedir autorización y que no presentaba interés en su trabajo. Declaró que por motivo de la conducta de ausentismo que presentó el Querellante por más de dos y medio (2½) años bajo su supervisión realizó gestiones en la Oficina de Recursos Humanos con la intención de que tomara acción contra el empleado. Dichas gestiones incluyeron varias cartas a la Gerente Auxiliar de Recursos Humanos. Declaró que se reunió con el Querellante en varias ocasiones con el propósito de notificarle a éste que tenía varias ausencias sin autorizar y que debía mejorar su asistencia al trabajo. La segunda testigo que presentó la Agencia fue la Sra. García. Según declaró es la Gerente Auxiliar de Recursos Humanos en el Hospital Psiquiátrico. Esta testigo declaró que el 2 de marzo de 2005 refirió el caso del Querellante por ausentismo. Expresó que el Reglamento de la Agencia no tiene limitación para que un supervisor tome medidas correctivas con sus supervisados. La Unión alegó que la Agencia no cumplió con el principio de disciplina progresiva imponiéndole al Querellante la medida de destitución en primera instancia. La Agencia no impuso medidas disciplinarias como reprimenda escrita aún cuando tenía conocimiento que desde 1990 el Querellante presentaba problemas de ausentismo. Expresó que en los casos de ausentismo aplica el principio de disciplina progresiva. Aclaró que en primera instancia se advierte al empleado que de seguir en su conducta se tomarán medidas más severas. Para la Unión, el Querellante tuvo la percepción que la Agencia no iba a tomar acción contra él. Lo anterior dado la poca acción afirmativa de la Agencia. La Unión alegó que no puede ahora la Agencia corregir su falta de acción afirmativa imponiéndole la medida de destitución al Sr. David Colón. El Árbitro emitió el siguiente laudo: Se modifica la medida disciplinaria de destitución impuesta al Querellante por una suspensión de empleo y sueldo por un (1) año contado a partir de la fecha en que se notificó al empleado de la destitución. Se Ordena la reinstalación completa e inmediata del Querellante a su posición anterior, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente, y pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de su destitución, más intereses. El término para computar el pago adeudado al Querellante comenzará al próximo día laborable de concluido el término de un (1) año por la suspensión de empleo y sueldo hasta que sea reinstalado. Se Ordena a la Agencia a retirar, depurar y eliminar de todos sus expedientes toda referencia a la destitución del

Querellante, notificándole a éste y a su representante, que tal acción se ha llevado a cabo. Se Ordena a la Agencia a preservar, y si lo solicita, hacer disponible al Representante Exclusivo y sus agentes para su examen y copia, todo expediente de nómina, tarjetas de ponchar y/o registro de asistencia, expedientes de personal del Querellante y cualquier otro expediente necesario para analizar la cantidad de paga atrasada debida bajo los términos de este laudo.

95- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-712 L-07-095

Sobre: Destitución

Fecha: 13 de julio de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia alegó que es justificado la destitución del Querellante de su puesto Regular de Conserje (C15796) y destacado en la Escuela Segunda Unidad Juan Sttube en el Distrito Escolar de Cidra. La Agencia alegó que el Querellante incurrió en conducta constitutiva del delito de actos lascivos en contra de unas estudiantes menores de edad en horario lectivo, en su oficina de conserje. La Agencia indicó que los actos incurridos por el Querellante se alejan de toda conducta que se espera de un empleado del sistema de educación, por lo que se justifica 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 al Querellante de destituirlo de su puesto. La Unión alegó que la Agencia no cumplió su obligación de justificar la destitución del Querellante ya que la prueba presentada por la Agencia no era suficiente para justificar la medida disciplinaria impuesta. Basado en lo antes expuesto el Árbitro determinó que la medida disciplinaria impuesta al Querellante de destituirlo de su puesto de conserje de la Escuela Segunda Unidad Juan Sttube del Distrito Escolar de Cidra estuvo justificada. Se desestima la querella.

96- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-720 L-07-096

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 17 de julio de 2007

Árbitro: Wanda B. Diaz Betancourt

La Querellante ha laborado para el Departamento de Educación como maestra de inglés por 15 años. Durante los últimos cinco años la Querellante, ha sido educadora en la Escuela Secundaria Dr. Santiago V. Calzada de Fajardo. La Querellante en su necesidad e interés de continuar mejorando profesionalmente, presentó un documento a la Administración Escolar para ser firmado por el Director Escolar. La Solicitud de Beca fue finalmente firmada por el señor Surillo. Ninguno de los formularios de querellas fueron recibidos por el Director Escolar y tampoco sometió contestación de los mismos. El Director Escolar quien era al momento de los hechos Director de la Escuela Dr. Santiago V. Calzada de Fajardo, se acogió al Retiro en septiembre de 2005. Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Artículo XI y el Artículo L, Sección 50.01 y 50.02 del Convenio Colectivo. La Unión sostuvo, que el Director Escolar se negó a firmar la Solicitud de Beca que le llevó la Querellante en varias

ocasiones y que además fue sometida a maltrato verbal por parte de éste. Alegó además, que el trato inadecuado que observó el Director hacia la Querellante, fue incluso ante sus compañeros de trabajo y en repetidas ocasiones. Es por esto, que la Agencia a través de su Director Escolar violó el Convenio Colectivo en sus Artículos XI y L, Secciones 50.01 y 50.02. Del record de la vista no surge la posición de la Agencia en cuanto a la querrela de autos. La Agencia no presentó testigo alguno en la vista de arbitraje, ni radicó su alegato. Este árbitro tomando en cuenta lo antes expuesto emitió el siguiente laudo. La Unión no probó que la Agencia violó el Artículo XI. En cuanto al Artículo L, Sección 50.01 y 50.02, la controversia resulta académica toda vez que fue resuelta. Se desestima la querrela.

97- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-766 L-07-097

Sobre: Despido

Fecha: 17 de julio de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Previo a entrar en los méritos de la controversia, la Agencia planteó que el caso no era arbitrable procesalmente, toda vez que alegan que la Querellante sometió su caso en arbitraje posterior a los 30 días que establece el Convenio Colectivo para hacerlo. Por su parte, la unión alega que la Querellante estaba bajo periodo probatorio de seis (6) meses en un puesto de Conserje en la escuela República de El Salvador del Distrito de San Juan II durante el término del 10 de noviembre de 2004 al 9 de mayo de 2005. Que la empleada fue despedida sin justa causa al habersele notificado la decisión de la Agencia el 20 de julio del 2005 a raíz de la evaluación que le fue hecha en el mes de abril del 2005 como parte de su periodo probatorio. Que la dilación de más de dos (2) meses en que incurrió la Agencia en comunicarle a la Perjudicada si aprobó o no el periodo probatorio, se tradujo en negligencia. Que la Agencia tampoco le comunicó correctamente su decisión de despedir a la Querellante, sin apercibirle de los derechos de acudir a la Comisión y en qué periodo de tiempo podía hacerlo. Que la Querellante adquirió derecho propietario sobre el puesto de conserje por razón de la dilación con que la Agencia le comunicó su decisión de despedirla. El Árbitro determinó que la Querrela no es arbitrable procesalmente, por lo tanto carecemos de jurisdicción para atender la controversia. Se desestima la Querrela.

98- Depto. de Salud (Programas Categóricos) y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-129 AQ-05-591 L-07-098

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 17 de julio de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Querellante(a) recibió una Notificación de Suspensión de Empleo y Sueldo por treinta (30) días, suscrita por el Secretario del Departamento de Salud, con fecha de 30 de enero de 2004. La Querellante(a) cumplió con la suspensión impuesta por la autoridad nominadora. La Querellante(b) recibió un comunicado sobre Suspensión de Empleo y Sueldo por treinta (30) días, suscrita por la Secretaria del Departamento de Salud, con fecha de 8 de junio de 2005. La Querellante(b) cumplió con la medida disciplinaria impuesta por la autoridad nominadora. La Unión y el representante legal de las Querellantes alegaron que la Agencia posee el peso de la prueba. Al no presentarse la Agencia a los procedimientos de arbitraje el Árbitro debería resolver a

favor de la Unión y las Querellantes. La Agencia no presentó prueba para sostener las acciones disciplinarias impuestas a las Querellantes a través de las comunicaciones con fechas del 30 de enero de 2004 y 8 de junio de 2005, respectivamente. La Agencia les devolverá a estas servidoras públicas todos los haberes dejados de percibir, esto es, pero sin limitarse a la totalidad de sus salarios, licencias, bonificaciones, aportaciones y cualquiera otro beneficio o compensación económica o no económica no otorgado como consecuencia de las acciones disciplinarias. Además, retirará de sus expedientes oficiales aquellos documentos relacionados a las acciones disciplinarias tomadas.

99- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1430 L-07-099

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 18 de julio de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Querellante comenzó a trabajar el 30 de marzo de 2005, como conserje de 4 horas, puesto C20742, status probatorio de la Escuela de la Comunidad Sergio Ramírez de Arellano del distrito escolar de Añasco. El 11 de abril de 2005, compitió para el puesto C09854, conserje de 7 ½ horas, estatus probatorio, Escuela de la Comunidad Mariana Bracetti del Distrito Escolar de Añasco. El periodo probatorio es de 6 meses. Vencía el 29 de septiembre de 2005. Fue evaluado oficialmente y final el 15 de septiembre de 2005. Por no haber aprobado satisfactoriamente el periodo probatorio que venció el 29 de septiembre de 2005, El Secretario de Educación mediante carta de 4 de noviembre de 2005 y recibida el 10 de noviembre de 2005, prescindió de los servicios de éste efectivo al recibo de la carta. La Agencia sostuvo como posición el que no es sustantivamente arbitrable la presente controversia toda vez que el querellante no tuvo una evaluación positiva que le acreditara un nombramiento regular y de que la sección 2 del Artículo 12 no es de aplicación en este caso. Por su parte la Unión señaló que la Agencia no podía prescindir de los servicios del Querellante luego de pasado el periodo probatorio. En primera instancia le corresponde a este árbitro determinar si la presente controversia es sustantivamente arbitrable a la luz de lo establecido en el Convenio Colectivo. Por lo que, luego de analizar lo antes expuesto el Árbitro determinó que la presente querrela no es sustantivamente arbitrable. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-06-249 L-07-100

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 18 de julio de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Unión alegó que la conducta asumida por la entonces Directora de la División de Asuntos Laborales de la Agencia, así como la del Director de la Oficina Regional de Arecibo, constituyeron una violación al Convenio Colectivo, al interferir con las funciones del Delegado de la Unión y al dirigirse a éstos de forma inadecuada. Por su parte, la Agencia alegó que se justificaba la actuación del Director Regional, quien por instrucciones de la Directora de la División de Asuntos Laborales de la Agencia, le indicó al Delegado que debía abandonar la Oficina Regional de Arecibo porque el tiempo utilizado para atender asuntos de la Unión había excedido las tres horas, lo

cual era tiempo suficiente para realizar su trabajo de representante sindical. La Agencia alegó además, que el vocabulario, el tono y la forma en que el Director Regional le indicó al Delegado que debía retirarse de las facilidades no constituyó violación del Convenio Colectivo. Luego de analizar lo antes expuesto el Árbitro emitió el siguiente laudo: La actuación del Director de la Oficina Regional de Arecibo y de la entonces Directora de la División de Asuntos Laborales, de requerir al Delegado de la Unión abandonar las oficinas regionales de Arecibo mientras realizaba funciones de representante sindical, constituyó una violación al Artículo VII, Secciones 2 y 3 del Convenio Colectivo, al interferir con las funciones y derechos del Delegado. Se ordena a la Agencia garantizar a los delegados de la Unión el ejercicio de los derechos y funciones que el Convenio Colectivo les provee.

101- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-06-250 L-07-101
Sobre: Registro de Asistencia
Fecha: 3 de agosto de 2007
Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Unión alegó que el nuevo registro de asistencia establecido por la Agencia es contrario a lo dispuesto en el Artículo XXI sobre Jornada de Trabajo porque dicho sistema registra las huellas dactilares de los empleados. Por su parte, la Agencia alegó que el nuevo sistema de registro de asistencia no está en violación del Artículo XXI, Sección 2 del Convenio Colectivo. Lo que exige esta sección es que no se implante ningún sistema de registro de asistencia que lea o registre las huellas dactilares del empleado. El nuevo sistema no lee ni registra las huellas dactilares de los empleados, sólo registra la información respecto a la forma y tamaño de la mano del empleado. Basado en lo antes estipulado este árbitro emitió el siguiente laudo: El establecimiento de un nuevo sistema de registro de asistencia por parte de la Agencia, se realizó de conformidad con el Artículo XXI, Sección 2, del Convenio Colectivo. No existe prueba de que dicho sistema tenga la capacidad de leer o registrar las huellas dactilares de los empleados. Por lo tanto, se desestima la Querrela.

102-Departamento de Educación y Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-05-1046 L-07-102
Sobre: Violación de Convenio
Fecha: 3 de agosto de 2007
Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Agencia levantó la defensa de arbitrabilidad tanto en su vertiente procesal como en la sustantiva. La Agencia sostiene que la presente controversia no es arbitrable toda vez que la parte querellante no cumplió con los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo en relación a la cláusula de Quejas y Agravios. Además, la Agencia entiende que la querrela no es arbitrable sustantivamente, toda vez que la parte querellante cita cláusulas en la querrela que no existen en el Convenio Colectivo. Por último, la Agencia sostiene que como la Querellante no labora ya en la Escuela de donde surge la querrela la misma se ha convertido en académica. Por su parte, la Unión sostiene que la razón para que la querellante no entregara el formulario Paso 1 a la Directora se debía a que la misma se negaba a recibirlos. En primera instancia nos corresponde determinar si la presente controversia es arbitrable procesalmente a la luz de lo establecido en el Convenio Colectivo. No podemos dar

validez al planteamiento de la Unión. Si bien en la vista la Querellante testificó que la Directora se negaba a recibir las querellas y que desautorizaba a la secretaria de la Escuela a recibirlas, no es menos cierto que a preguntas del Árbitro la querellante contestó que no intentó notificar dicha querella. Por otro lado, la Unión tampoco presentó evidencia de que se hubiese radicado una querella de Práctica Ilícita contra la Agencia en la Comisión por estos hechos. El Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que un Convenio Colectivo obliga tanto a la Unión y a sus miembros individualmente así como también obliga al patrono (*Rivera Adorno v Aut. De Tierras 83 DPR 258*) Una vez queda demostrado que la parte querellante incumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para la tramitación de las quejas y agravios, resulta inmaterial la discusión de los planteamientos esbozados por la Agencia en torno a la arbitrabilidad sustantiva y el planteamiento de academicidad. Por todo lo anterior, se emite el siguiente laudo: La presente querella no es procesalmente arbitrable. Se desestima la querella.

103- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1047 L-07-103

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 9 de agosto de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

Este Laudo es igual al anterior, lo único que cambia es la fecha de notificación. Por lo cual no fue resumido.

104- ASSMCA y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-228 L-07-104

Sobre: Destitución

Fecha: 15 de agosto de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El Querellante se desempeñó como Conductor-Mensajero con status regular en la Agencia en el Centro de Evaluación y Desintoxicación (CEDE) de San Juan. El 28 de abril de 2003, la Gerente Auxiliar de Recursos Humanos, le envió por correo ordinario a la dirección que obra en el expediente oficial de personal del Querellante un comunicado en el cual le expresó que según su record de asistencia, no había cumplimentado un periodo al descubierto desde el 9 de abril de 2003. Por lo cual debía someter una justificación por la demora de la Solicitud y tramitar la licencia sin sueldo. De no ser así, ese periodo sería considerado como ausencia sin autorizar. El 12 de mayo de 2003, fue suscrito un documento titulado, Solicitud De Licencia Sin Sueldo Médico Familiar, el cual fue recibido en la Oficina de la Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Agencia. El anterior documento estuvo acompañado de una Solicitud de Licencia. La Agencia alegó que esta solicitud no vino acompañada del certificado médico de la madre del Sr. Morales. La Unión no presentó evidencia que probara lo contrario. El 10 de junio de 2003, la Gerente Auxiliar le envió por correo ordinario al Querellante un nuevo comunicado. En el mismo le expresó que según su record de asistencia, este estaba ausente sin autorizar desde el 15 de abril de 2003, por lo que debía comunicarse con la Administración Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. El 30 de junio de 2003, la Gerente Auxiliar le envió un comunicado a la Dra. Capella titulado, “Devolución De Licencia Sin Sueldo”. Del contenido del mismo se desprende que la Gerente

Auxiliar le devolvió la solicitud de licencia sin sueldo del Querellante del periodo comprendido desde el 9 de abril de 2003 hasta el 30 de mayo de 2003. Fundamentó su posición en que necesitaba la recomendación del supervisor, certificado médico y la firma de la Directora y del Querellante en la solicitud de licencia sin sueldo y en el ASSMCA -324. El 22 de octubre de 2004, se celebró una vista administrativa informal en las facilidades de la Agencia. El Querellante estuvo presente y fue representado por la Unión. Tuvo la oportunidad de conocer los cargos que se le imputan, los cuales son los mismos de la presente querrela, a ser oído y de presentar su prueba. El 28 de octubre de 2004, el Dr. Arango suscribió un documento en el que certificó que la madre del Querellante estuvo hospitalizada desde el 26 de junio de 2003 hasta el 12 de julio de 2003, fecha en que pereció. Además, que el Querellante fue el responsable del cuidado de su madre durante el anterior periodo. El 8 de febrero de 2005, la autoridad nominadora le notificó al Querellante su determinación de destituirlo de empleo y sueldo. La Unión alegó que la Agencia pudo no haberle notificado debidamente al Querellante sobre los comunicados del 28 de abril y 10 de junio de 2003, por haberle enviado las mismas por correo ordinario a una dirección incorrecta. La Agencia alegó que el Querellante abandonó su empleo al ausentarse sin la debida autorización por un término mayor de cinco (5) días consecutivos. Luego de realizar el correspondiente análisis se emite el siguiente laudo: La destitución del Querellante estuvo justificada. Este incurrió en abandono de servicio al ausentarse de su empleo sin la debida autorización por un término mayor de cinco (5) días laborables. Se desestima la querrela.

105- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1279 L-07-105

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 15 de agosto de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante para el año escolar 2004-2005 fue la Delegada de Taller de la Federación en la Escuela Andrés Valcárcel del Distrito Escolar de Trujillo Alto. El 18 de febrero de 2005, se celebró en la Escuela Andrés Valcárcel una reunión de facultad donde entre otros asuntos se iban a seleccionar los miembros del COE. En la reunión de facultad celebrada el 18 de febrero de 2005, la Directora Escolar le concedió a la Querellante, en funciones de Delegada de Taller, quince (15) minutos para que se escogieran mediante votación los maestros(as) que iban a ser parte del COE. La Querellante optó en lugar de realizar la elección, escuchar un problema que trajo ante su consideración una maestra cuyo nombre no se identificó. No se realizó la elección para seleccionar los miembros del COE. El 29 de abril de 2005, la Querellante preparó el Paso I. El 29 de abril de 2005, la Directora Escolar preparó el Formulario de Adjudicación de Querrela Paso I. El 19 de mayo de 2005, la Querellante preparó el Paso II. Según alegó la Federación, la Querellante presentó un agravio ante Paso I porque el 18 de febrero de 2005 no se logró hacer la reunión para seleccionar a los miembros del Comité de Organización Escolar (en adelante COE). Por ello, la Querellante solicitó que la Directora Escolar desistiera de utilizar la Organización Escolar del año 2004-2005 y convocara a los miembros de la facultad de la escuela para realizar la elección del COE. El Departamento no presentó una posición respecto a los méritos del presente caso. Por lo tanto, se emitió el siguiente laudo: No hay evidencia que demuestre que el Departamento haya incumplido con las disposiciones del Artículo XXIV del Convenio Colectivo. Se desestima el presente caso.

106- Departamento de Educación y Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-04-555 L-07-106
Sobre: Violación de Convenio Art. 24
Fecha: 15 de agosto de 2007
Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

En el proceso de organización del año escolar 2004-2005, la Querellante solicitó que se permitiese a los maestros de la Escuela Jacinto López Martínez del Distrito Escolar de Dorado seleccionar los cursos que enseñarían ese año por estricto orden de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel, como lo habían hecho en años anteriores. En los años anteriores, los maestros de la Escuela Jacinto López Martínez seleccionaron los cursos, estando todos disponibles para dicha selección, por estricto orden de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo específicamente el Artículo XXIV, al no permitir que en el año escolar 2004-2005 los maestros de la Escuela Jacinto López Martínez seleccionaran los cursos siguiendo el principio de antigüedad en la categoría, nivel y especialidad. En su lugar, la Directora Escolar utilizó para la preparación de la organización escolar la Carta Circular 11-2002-2003, que establece que la asignación de grados está limitada a los puestos vacantes. Esta acción altera unilateralmente las cláusulas del Convenio Colectivo. Para la Unión la letra del Convenio es clara y no instituye condición adicional o limitación alguna. Arguyó la Unión que es fundamental que la asignación de curso sea a base del principio de mérito y no por criterios arbitrarios. La Unión le imputó también a la Agencia que actuó de manera discriminatoria con los maestros de nivel elemental. Añadiendo que la Agencia emitió la carta circular 12-2002-2003 de aplicación en la organización escolar de las escuelas secundarias y en la misma la selección de cursos se registró según las disposiciones del Convenio Colectivo y no se limita a los puestos vacantes. Para la Agencia no es correcta la interpretación de la Unión de que los maestros seleccionen los cursos a base de la antigüedad aún cuando éstos estén ocupados por otros maestros. La solicitud de la Unión para la Agencia constituye un desplazo o bompeo de los maestros. Añade la Agencia que este concepto no está negociado en el Convenio Colectivo entre las Partes. La letra del Convenio no dispone cómo se realizará la selección de cursos. En su lugar, la Carta Circular 11-2002-2003 si dispone que la asignación de grados será de acuerdo al principio de antigüedad pero solo en los puestos vacantes. De esta forma se prohíbe el desplazo de los tenedores de los puestos sin provocar un caos en el funcionamiento del Sistema de Educación Pública. Ante los fundamentos expuestos el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia violó el Artículo XXIV, Sección 24.07, sobre la organización escolar del año escolar 2004-2005, al no reconocer el derecho a selección de cursos por estricto derecho de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. Se ordena el cese y desista de esta práctica.

107- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-06-1359 L-07-107
Sobre: Violación de Convenio Reclasificación
Fecha: 15 de agosto de 2007
Árbitro: Carlos Román Espada

Desde el 16 de febrero de 2002 la Querellante ocupa un puesto de Auxiliar de Sistemas de Oficina I en la Administración para el Sustento de Menores del Departamento de la Familia, en adelante, ASUME. El 19 de agosto de 2004 el Director Asociado de ASUME en Arecibo reclamó la reclasificación del puesto de la querellante de Auxiliar de Sistemas de Oficina I a Técnico de Sistemas de Oficina. El Director Asociado expresó en dicha comunicación que la querellante “ha estado realizando las tareas descritas en la ASM-16 que acompaña esta comunicación desde el año 2002.” El 4 de abril de 2005, el Director Asociado vuelve a recomendar la reclasificación, esto debido a que la del 19 de agosto de 2004, “no hubo tiempo a ser procesada antes del periodo de veda electoral” En dicha comunicación, el Director Asociado expuso nuevamente que la querellante “ha estado realizando tareas propias del puesto Técnico de Sistema de Oficinas I, con un nombramiento de Auxiliar de Sistemas de Oficina I.” El 28 de abril de 2005, el Director Asociado contestó la directriz de actualizar la ASM-16 de la querellante. En dicha comunicación expresó que se había hecho la recomendación de la reclasificación por evolución del puesto, pero la recomendación original no fue evaluada por la limitación del tiempo, al entrar la veda electoral. El 1ro de junio de 2005, el Administrador de ASUME, Lic. Ramos Torres le contestó al Director Asociado el status de la recomendación para la reclasificación del puesto. Expuso que para el 19 de agosto de 2004, se impartieron instrucciones para detener el recibo de nuevas transacciones, ya que las acciones radicadas en la Oficina de Recursos Humanos con anterioridad al 15 de agosto se tenían que finalizar antes de la veda electoral de 2 de septiembre de 2004. Expuso además que en comunicación del 1ro de marzo de 2005 la Secretaria del Departamento de la Familia, por instrucciones del Gobernador, impartió directrices para que a partir del 16 de marzo de 2005 no se autorizaran transacciones de personal, con excepción de los puestos para la protección de servicio directo a la clientela. El 23 de mayo de 2006, el Director Asociado Interino de ASUME recomendó nuevamente al Administrador de ASUME la reclasificación del puesto. El 9 de junio de 2006, el Administrador le dirigió comunicación a la querellante que le expuso lo siguiente: “Recibimos la recomendación del antiguo Director Asociado de Sustento de Menores para reclasificar su puesto 20980 de Auxiliar de Sistemas de Oficina I a Técnico de Sistemas de Oficina I”.

A pesar de hacer referencia a la recomendación del antiguo Director Asociado de abril de 2005, la reclasificación no se le concedió retroactivo a dicha fecha, sino al 1ro de junio de 2006. La querellante radicó el Paso I el 20 de junio de 2005. La Unión sostiene en la presente controversia, que la Agencia debió haber hecho la reclasificación retroactiva a la fecha de la presentación de la querella en el Paso 1 que establece el Convenio Colectivo. Entiende que la querellante venía realizando funciones propias de una clasificación superior sin la correspondiente remuneración desde antes de habersele dado la reclasificación. Por su parte, la Agencia sostiene que la presente querella es académica toda vez que el reclamo solicitado por la querellante fue concedido. La Agencia también argumentó que estaba impedida por una orden ejecutiva de realizar cualquier transacción de personal anterior a la fecha en que reclasificó a la Sra. Ocasio. No existe controversia en que la querellante venía realizando funciones superiores a su clasificación desde el 2002. Fue por tal razón que la Agencia le concedió la reclasificación pero al 1ro de junio de 2006. Basado en lo antes expuesto el Árbitro emitió el siguiente laudo: El Departamento de la Familia violó el Convenio Colectivo por no conceder a la querellante la reclasificación retroactiva a la fecha de su reclamo. Por todo lo anterior, se ordena a que en el

término de 30 días a partir de la notificación de este Laudo, haga la reclasificación retroactiva al 23 de junio de 2005 al igual que la diferencia en el salario.

108- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-06-198 L-07-108

Sobre: Cierre Agencia

Fecha: 16 de agosto de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La querellante ocupa un puesto de Técnico de Asistencia Social y Familiar II en la Oficina Local de Coamo, Administración de Familias y Niños. Por Orden Ejecutiva se concedió a los empleados públicos el martes, 26 de julio de 2005, libre con cargo a licencia de vacaciones acumuladas. El 21 de julio de 2005 la querellante solicitó a la Directora Local de Coamo que le permitiera presentarse a trabajar a su oficina el 26 de julio de 2005, para no afectar su balance de vacaciones. La Directora Local denegó la petición de la querellante. El 22 de julio de 2005 la querellante se comunicó vía telefónica con la Directora de Recursos Humanos de la Región de Ponce y le solicitó trabajar el 26 de julio de 2005. Esta petición fue denegada. Mediante carta de 22 de julio de 2005, la querellante informó al Director Regional Interino que se presentaría a trabajar a otro centro de trabajo debido a que la Agencia le informó su determinación vía telefónica y no por escrito. La querellante presentó a la Agencia una certificación con fecha de 26 de julio de 2005, suscrita por el Director Ejecutivo Auxiliar de la Autoridad de Acueductos y Alcantarilladas, en la que indica que la querellante completó horario de trabajo el martes, 26 de julio de 2005, en su oficina. La Agencia no aceptó la certificación presentada por la querellante y le informó que procedería con el descuento del día 26 de julio de 2005 de su licencia de vacaciones. La Unión alegó en síntesis, que la determinación de la Agencia de conceder el 26 de julio de 2005, como día libre con cargo a licencia de vacaciones es una imposición que violó varias disposiciones del Convenio Colectivo. Que esta acción constituyó una alteración unilateral de las condiciones de trabajo acordadas por las partes en el Convenio Colectivo. Por lo tanto, le corresponde a la Querellante, quien no tenía interés en disfrutar contra su voluntad este día, recobrar el mismo para su balance de licencia de vacaciones. Por su parte, la Agencia alegó que concedió a los empleados el 26 de julio de 2005, con cargo a licencia de vacaciones respondiendo a una Orden Ejecutiva y directriz impartida por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (O.R.H.E.L.A.). Que ni el “Memorando Especial Núm. 25-2005 para la Concesión del Martes 26 de julio de 2005 con Cargo a Licencia de Vacaciones” ni el Convenio Colectivo, contemplaban la alternativa de trabajar el referido día en otra agencia a aquellos empleados que no estuvieran de acuerdo en tomar el día libre. Por lo antes expresado el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó el Convenio Colectivo, ni actuó contrario a derecho, al descontar del balance de licencia de vacaciones de la Querellante el día 26 de julio de 2005, día concedido libre con cargo a vacaciones por virtud de una Orden Ejecutiva. Por estos fundamentos, se desestima la Querella.

109- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1077 L-07-109

Sobre: Violación de Convenio Art. 10

Fecha: 16 de agosto de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Adujo la Unión que el Departamento de Educación, Región de Mayagüez, violó el Convenio Colectivo, Artículo X “Derechos Adquiridos” el cual dice y citamos:

“El Departamento de Educación garantizará todos los derechos adquiridos que disfrutaban los miembros de la Unidad Apropriadada a la vigencia del convenio.”

Que es al reclamante a quien le compete ocupar el puesto R-22278 de Educación Física, el cual estaba ubicado en la escuela Manuel A. Barreto de la Región Educativa de Mayagüez. Que el empleado en una de las tantas gestiones que periódicamente hacía para darle seguimiento a las convocatorias que había solicitado en la Región de Mayagüez, se encontró con que el mismo 24 de junio de 2002 se realizaría la entrevista para el puesto antes mencionado. En vista de que se encontraba en las Oficinas Regionales aprovechó y acudió a la entrevista. Con relación a porqué la carta del Departamento de Educación citándole a la entrevista no le llegó mediante correo, adujo que ya venía confrontando problemas con su dirección postal por lo que las cartas no le llegaban a su apartado postal. Que el día de la entrevista le solicitó a una empleada de la Región de Mayagüez copia de la carta mediante la cual la Agencia estaba supuesta a haberle citado con el tiempo de antelación necesario. Continuó relatando que el día de la entrevista, 24 de junio de 2002, sólo acudió él y otra persona de nombre Luís Manuel Rivera Valentín, quien tenía el turno número 15; y quien declinó a aceptar el puesto. Por lo anterior y en vista de que el perjudicado ocupaba el turno número 16 y no habiendo nadie más en dicha ocasión, aceptó el puesto. La Agencia no compareció a la vista. Luego de analizar lo antes expresado el Árbitro emitió el siguiente laudo: El Departamento de Educación violó el Convenio Colectivo, y las normas aplicables al procedimiento de reclutamiento y selección, al haber revocado el nombramiento del perjudicado del puesto # R-22278 de Maestro de Educación Física, ubicado en la Escuela Elemental Manuel A. Barreto del Distrito Escolar de Mayagüez a raíz de la impugnación del puesto. Por lo tanto, ordenamos al Departamento de Educación a que en un periodo de (30) días laborables se nombre al perjudicado al puesto # R-22278, de Maestro de Educación Física ubicado en la escuela Manuel A. Barreto del Distrito Escolar de Mayagüez y que en caso de que el salario y beneficios marginales del puesto R-22278 fueren mayores que los actuales que disfruta el empleado en su actual puesto, se le pague la diferencia de los mismos desde el 23 de marzo de 2004; ocasión en que conforme a la Hoja de cambio de la misma fecha, se desprende que cesaron las funciones del empleado; hasta la fecha del nombramiento en virtud del presente Laudo. Además, que en un término de (30) laborables a partir de la fecha del nombramiento antes ordenado, se le entregue copia del informe de cambio al perjudicado y a la Unión, como evidencia del cumplimiento de lo aquí ordenado.

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

Caso Núm. AQ-06-867 L-07-110

Sobre: Reprimenda Escrita

Fecha: 16 de agosto de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante trabaja para el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales en la Oficina Regional de Mayagüez. La Querellante recibió una reprimenda escrita por parte de la Autoridad Nominadora fechada el 23 de octubre de 2006, por haber violado la Ley Núm. 184, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el

Servicio Público y la Orden Administrativa 93-14 de la Agencia. La Unión sostuvo que la medida disciplinaria impuesta a la Querellante no se justifica. La Unión manifestó que la Agencia le entregó a la Querellante una reprimenda escrita alegadamente porque rompió dos amonestaciones escritas entregadas por la Supervisora. Las amonestaciones fueron por no asistir a una actividad de la Agencia y por no entregar su plan de trabajo semanal. La Unión señaló que la Querellante sí entregó los planes de trabajo y que la ausencia a la actividad fue justificada. Añadiendo que la Querellante no rompió las amonestaciones entregadas por la supervisora. Sostuvo la Unión que a la Querellante no se le dio el derecho de una vista administrativa informal según dispone el Convenio Colectivo en los casos de medidas disciplinarias, sino que se le indicó en la misma carta que puede apelar la medida disciplinaria en la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Además, la Unión manifestó que el peso de la prueba es de la Agencia, quien no compareció a la vista y no presentó prueba para sostener la reprimenda por lo que la misma debe ser revocada y eliminada del expediente de la Perjudicada. Basado en lo antes expuesto, esta Árbitero emitió el siguiente laudo: La medida disciplinaria de reprimenda escrita impuesta a la Querellante no estuvo justificada ante la ausencia de prueba por la incomparecencia a la vista de Arbitraje de la Agencia. Se ordena la revocación de la medida disciplinaria y su eliminación del expediente de personal de la Querellante.

**111- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-03-521 L-07-111**

Sobre: Aumento por Años de Servicio (Quinquenio)

Fecha: 27 de agosto de 2007

Árbitero: José A. Rivera Soto

Los Querellantes ocupan puestos de vigilantes dos de ellos en Mayagüez y el otro en la Parguera. Éstos radicaron sus respectivas querellas a través del procedimiento de quejas y agravios por entender que la Agencia no les concedió un aumento por años de servicios correspondiente al periodo de 1997 al 2002. El 19 de septiembre de 2003, las querellas de los empleados se dilucidaron ante el Comité de Conciliación. No habiendo acuerdo, se resolvió someter las mismas a arbitraje. El 5 de mayo de 2005, la Directora de Recursos Humanos de la Agencia certificó que el periodo de elegibilidad para el aumento por cinco (5) años de servicio de los empleados comenzó a contar desde el 1 de septiembre de 1996 hasta el 1 de septiembre de 2001. La elegibilidad se pospuso seis (6) meses, hasta el 1 de marzo de 2002, conforme al Memorando Núm. 4-99 de 27 de octubre de 1999, emitido por la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos (OCALARH). Dicha fecha se postergó por seis (6) meses adicionales a consecuencia del aumento de \$100.00 otorgado en virtud de la Ley Núm. 169 de 29 de julio de 1999. Alegó la Agencia que a los Querellantes no les correspondía el aumento porque no rindieron un servicio satisfactorio. Que los expedientes de personal de los empleados demuestran una cantidad de cargos contra éstos por conducta impropia. Arguyó que el Capítulo 32 B de la Ley de Retribución Uniforme, en adelante, Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, según enmendada, dispone que el aumento es discrecional de la Agencia. Que su carácter discrecional también se desprende del hecho que estos aumentos no están contemplados dentro del Convenio Colectivo. Sostuvo la Agencia que para impugnar su decisión, la parte Querellante tenía el peso de la prueba para demostrar que la denegación fue arbitraria e injusta. Que la parte Querellante no probó que la denegación fue injusta. Alegó la Unión que el Artículo XXX del Convenio Colectivo

dispone que cualquier derecho que a la firma del mismo estuviera disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriadada no sería revocado o menoscabado. Arguyó que de la prueba presentada en la vista, surgió que la Agencia no cumplió con lo establecido en el Reglamento de Retribución Uniforme en cuanto a que los Querellados no fueron notificados por escrito de las razones para negarle el quinquenio y de su derecho a solicitar una revisión de la decisión. Que la Agencia tenía la obligación de cumplir con dicho reglamento. Por lo tanto, ante los fundamentos invocados, se emitió el siguiente laudo: Los Perjudicados no evidenciaron que sus servicios fueron satisfactorios durante el periodo comprendido entre los años 1996 y 2002, por lo que no les corresponde el aumento por años de servicios, conocido como quinquenio. Tampoco se evidenció que los Perjudicados hubiesen solicitado el quinquenio a la Autoridad Nominadora de la Agencia; razón por la cual, no pueden esperar que la Agencia les notifique a los Perjudicados las razones para denegar el aumento. Se desestima la querella.

112- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-495 L-07-112

Sobre: Destitución

Fecha: 27 de agosto de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante era empleada del Cuerpo de Emergencias Médicas y la Agencia la destituyó por ausentismo. El 20 de junio de 2006, la Unión radicó la presente Querella ante la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. La Unión alegó, en síntesis, que la destitución de la Querellante no procede, ya que el peso de justificar la acción disciplinaria corresponde a la Agencia. Aún cuando se celebró la Vista y se vio en sus méritos la Agencia no compareció a ésta y por ende, no presentó evidencia que sustente la acción disciplinaria aplicada. Se ordena la reinstalación completa e inmediata de la Querellante a su posición anterior, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente. Se ordena además, pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de dicha destitución.

113-Administración de Rehabilitación Vocacional y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-06-291 L-07-113

Sobre: Reclasificación

Fecha: 27 de agosto de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Desde 1998, la Querellante labora en el Centro de Evaluación y Ajuste de Mayagüez. El 7 de julio de 2003, el Sr. Irizarry Ronda firma la Descripción de Puesto de la Querellante. El título de la clasificación es de Técnica de Sistemas de Oficina II. El 1 de agosto de 2004 entró en vigencia el Plan de Puestos y Compensación en la Agencia. La Querellante fue reclasificada de Técnica de Sistemas de Oficina II a Técnica de Sistemas de Oficina. Según alegó la Unión, otras empleadas que eran Secretarías de Directores fueron reclasificadas como Administradoras de Sistemas de Oficina contrario a la reclasificación de la Querellante quien fue reclasificada como Técnica de Sistemas de Oficina. Mencionó como ejemplo el caso de la Sra. Rosado del Centro de Evaluación y ajuste de Aguadilla. Para la Unión, la única diferencia

entre la Querellante y las otras Secretarías reclasificadas a Administradoras de Sistemas de Oficina fue que el Director del Centro de Evaluación y Ajuste de Mayagüez, donde labora esta empleada, estaba realizando dichas funciones como Director Interino. Además, la Unión mencionó que Oquendo Colón realizaba funciones compatibles con la clase de Administradora de Sistemas de Oficina. Por su parte la Agencia alegó que para el 1 de agosto de 2004, fue efectivo el nuevo Plan de Puestos y Compensación. Expresó que para establecer la clasificación de los puestos ocupados por los empleados en el mencionado Plan, la Agencia le requirió a cada empleado que completara un formulario titulado Descripción de Puesto. Indicaron que para determinar la ubicación de un puesto en una clase se toma en consideración las funciones que indicaron los empleados en el formulario, así como la ubicación del puesto. En el caso de las Secretarías es un criterio determinante la clasificación del puesto de la persona para la cual se hacen las funciones. Según alegó la Agencia, las empleadas cuyos puestos fueron clasificados como Administradora de Sistemas de Oficina eran las Secretarías de los Directores. La Agencia indicó que las empleadas Núñez, Ocasio, Peña, Rivera, Llavet, Ramírez y Guzmán, que mencionó en la vista la Unión, todas laboran para Directores. Contrario a Oquendo Colón que laboraba para un Supervisor de Evaluación y Ajuste. Para la Agencia la clasificación de la Querellante fue correcta razón por la cual solicitaron la desestimación de este caso. Basado en los hechos y la evidencia presentada el Árbitro emitió el siguiente laudo: La clasificación otorgada al puesto que ocupa la Querellante en virtud del Plan de Puesto y Compensación que entró en vigor en la Agencia el 1 de agosto de 2004, es correcta. Se desestima el presente caso.

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

Caso Núm. AQ-06-834 AQ-06-872 L-07-114

Sobre: Aumento de Sueldo

Fecha: 30 de agosto de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Unión alegó que según el alcance e intención de la Ley 168, *supra*, a la Querellante le corresponde el aumento de sueldo. Que la Comisión le ha reconocido a los empleados públicos que ocupan puestos con carácter probatorios el derecho a participar en el proceso de elegir a su representante exclusivo, porque el puesto que ocupa pertenece a la Unidad Apropiada. Arguyó que la empleada se encontraba en periodo probatorio al momento de aprobarse la Ley 168, *supra*, por lo que era acreedora del aumento de sueldo; esto fundamentándose en lo establecido por la Comisión de que el puesto pertenece a la Unidad Apropiada. Sostuvo la Unión, que la intención legislativa de la Ley 168 es clara y no contiene una cláusula que le conceda discreción a la Agencia para determinar cuáles de sus empleados serán acreedores del aumento de sueldo. Por su parte, la Agencia alegó que los hechos alegados no ameritan la concesión de un remedio ya que no existe una controversia justiciable a la luz de la Ley 168. Que al 1 de julio de 2004, la empleada se encontraba en periodo probatorio, por lo cual no podía ser acreedora del aumento concedido en esa fecha, porque no era, en ese momento, parte de la Unidad Apropiada. Arguyó la Agencia que tampoco podía concedérsele el aumento efectivo al 1 de octubre de 2004, ya que no cumplía con el requisito establecido por la ley de a esa fecha, no estar cubierta por el convenio. Que la Querellante formó parte de la unidad apropiada el 1 de septiembre de 2004, quedando así fuera del periodo establecido para poder recibir el aumento que al 1 de octubre de 2004, disponía la ley. Sostuvo que la empleada

bajo ninguna de las instancias en las cuales la Ley 168 proveía para concesión de aumentos, cumplía con los requisitos. Por lo que, el aumento no le fue concedido. Basado en lo antes expresado, el Árbitro emitió el siguiente laudo: Según las disposiciones de la Ley 168, supra, a la reclamante no le corresponde el aumento de sueldo de \$150.00 en ninguna de las instancias. Se desestima la querrela.

115- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-04-640 L-07-115
Sobre: Destitución
Fecha: 6 de septiembre de 2007
Árbitro: Santos Colon Quiñones

El Querellante para el momento de los hechos era Vigilante del Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. El 10 de septiembre de 2004, el Comandante del Área de Humacao tramitó al Director Auxiliar del Cuerpo de Vigilantes una serie de documentos sobre una intervención hecha al Querellante el 24 de agosto de 2004. Entre los documentos se encontraba una denuncia hecha al Querellante por una intervención hecha a éste por el Agente Rodríguez de la Policía de Puerto Rico. El 23 de septiembre, el Teniente Colón, de la Oficina de Ética e Integridad, entrevistó al Agente Rodríguez sobre los sucesos del 24 de agosto. El 27 de septiembre, el Teniente Colón de la Oficina de Ética e Integridad; Teniente Silva, Oficial a cargo de la Oficina de Ética e Integridad y el Comandante Rosa, Director del Cuerpo de Vigilantes suscribieron un documento titulado *Investigación Administrativa* dirigido a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. En el mismo narran la investigación realizada al Querellante. Ese 27 de septiembre, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Lic. Gutiérrez, Director de la Oficina Legal tramitaron al Secretario, Sr. Rodríguez un documento titulado *Informe (con el nombre del Querellante)*. En el mismo se concluye a base de la investigación administrativa realizada, cuáles fueron las infracciones reglamentarias incurridas por el Querellante, y recomienda una suspensión sumaria con intención de destitución. El 27 de septiembre de 2004, el Secretario del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, suscribió un documento titulado *Suspensión Sumaria de Empleo, Intención de Destitución Y Formulación de Cargos*. En el mismo le informó al Querellante su intención de destitución por un incidente ocurrido el 24 de agosto. El 5 de noviembre de 2004, el Secretario suscribió un documento referente a Medida Disciplinaria. En el documento el Secretario procedió a destituir al Querellante de su puesto, luego de acoger el informe de la Oficina de Asuntos Laborales. El 20 de marzo de 2007, el abogado de la unión radicó el *Alegato de la Unión*. En su escrito expuso que en el presente caso debe resolverse si la destitución impuesta al Querellante estuvo justificada o no. Aduce que los funcionarios del Departamento creyeron el contenido de una declaración jurada presentada por el Agente encubierto que ninguna otra persona creería. Indica el licenciado que el testimonio del agente es uno flaco y descarnado. Señaló que en solo ocho líneas el agente encubierto describió los alegados hechos que dieron base a la destitución. El ese alegato del agente sirvió de base para la redacción de los escritos posteriores por el Departamento y justificar así la destitución. Añadió que incorporaron en la investigación un documento del Tribunal de Caguas sin firmas o sellos, y que este documento refleja que la denuncia fue enmendada a alteración a la paz. Más adelante muestra lo qué dispone, tanto el Artículo 260 como el Artículo 107 del Código Penal. Sostuvo que la única prueba utilizada para destituir al empleado fue la declaración jurada del Agente encubierto y

el texto de un documento, que fue enmendado por el Tribunal. Y que esa prueba de referencia, la Agencia pretende que sirva para justificar una destitución. Indicó que el Agente nunca testificó en el procedimiento administrativo ni en el foro de Arbitraje, y que esto creo ciertas interrogantes al no ser confrontado ni contra interrogado. De igual modo, mostró en síntesis qué fue lo que alegó la única testigo de la Agencia, la Directora de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. Sostuvo que la Agencia incumplió con los requisitos procesales y sustantivos para probar el caso. Dice que la testigo nunca hablo con el Querellante, y que se limitó en la vista a decir lo que otros habían hecho. Sostuvo que de la prueba el único funcionario de la Agencia que tuvo relación con el Agente encubierto fue el Sr. Colón. Expresó que de ser ciertos los hechos imputados solo procedería una suspensión de empleo y sueldo, y que la Agencia justifica la destitución como un supuesto ejercicio de discreción. Indicó que a base de la Regla 10 (A) de las Reglas de Evidencia, le correspondería a la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia, el peso de la prueba. También expuso y discutió lo señalado en la Regla 64. Alegó que en el presente caso donde atenta contra la reputación del empleado las normas que tienen que ver con la presentación y el peso de la prueba son esenciales al debido proceso de ley y a la protección contra ataques abusivos a la reputación, según la Constitución de Puerto Rico. Finalizó solicitando que se determine que la destitución del empleado no estuvo justificada, solicitando la reposición al empleo con todos los haberes. La vista del caso se efectuó el 6 de marzo de 2007. Se le concedió a ambas partes hasta el 23 de marzo⁷ para la presentación de sus correspondientes escritos. El 2 de abril,⁸ solicitó mediante moción un término adicional para la radicación de su escrito. El 20 de abril,⁹ radicó el correspondiente Alegato. La Sección 713 del Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público (en adelante el Reglamento), titulado *Alegatos* dispone lo siguiente:

“A. Cuando una o ambas partes soliciten al Árbitro un termino para la radicación de alegatos, o cuando éste así lo requiera de las partes, éstas deberán someter original y copia del alegato al Árbitro. Deberá a su vez, simultáneamente, entregar copia a la otra parte. No habrá derecho a radicar replica a los alegatos.

B. Los Alegatos se radicarán no mas tarde de siete días, luego de haber concluido la vista de arbitraje. El Árbitro podrá extender este término hasta un máximo de siete días adicionales, cuando existan causas que así lo justifiquen, sujeto a que la prorroga se solicite por lo menos dos días antes del vencimiento del plazo, y que se le notifique a la otra parte.

C. Todo alegato deberá ser radicado no más tarde de las 4:30 pm del último día laborable concedido por el Árbitro para la radicación de dicho documento. No obstante lo anterior, será discrecional del Árbitro el aceptar los alegatos fuera del término aquí establecido cuando entienda que existe justa causa para la dilación en la radicación del mismo.”

Conforme a la citada disposición, el hecho de que la Agencia radicara su Alegato fuera del término concedido, no implica que el mismo sea eliminado, pues dependerá de las circunstancias expuestas para el incumplimiento, dejando en la discreción del Árbitro evaluar la situación. Al considerar la situación y las razones expuestas por la Agencia no encontramos que representen justa causa para la no radicación dentro del

⁷ Estos son 17 días calendario luego de efectuada la vista.

⁸ 27 días calendario posteriores a la vista.

⁹ 45 días calendario posteriores a la celebración de la vista.

término provisto. Por tal razón no tomaremos en consideración los argumentos esbozados en el mismo. Por otro lado, a base de su línea de preguntas en el interrogatorio realizado a la única testigo de la Agencia, la Directora de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia, el Abogado de la Agencia alegó en sala que a base de la evidencia suministrada, el despido del Querellante por los actos del 24 de septiembre estuvo justificado, por lo cual debe ser sostenido. Analizados los fundamentos antes expuestos, el Árbitro emitió el siguiente laudo: El despido del Querellante no estuvo justificado a base de la prueba presentada, Reglamento de Personal, Orden Administrativa Núm. 93-14, ni el Convenio Colectivo. Conforme la sección 714 (C) del Reglamento de la Comisión, procedemos a modificar la medida disciplinaria impuesta a una Suspensión de Empleo y Sueldo de quince (15) días que permanecerá en el expediente de personal del Querellante. Este término comenzará a transcurrir a partir de la emisión de la carta de destitución previamente entregada. Se ordena a la Agencia la reposición del Querellante a su empleo anterior como Vigilante del Cuerpo de Vigilantes, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o privilegio del cual disfrutaba previamente. Igualmente deberá pagarle al Querellante el sueldo dejado de devengar como resultado de su destitución y todos los haberes dejados de recibir durante este periodo. Se excluye de esta obligación los quince (15) días de suspensión aquí modificados. Deberá la Agencia y/o sus representantes reunirse con el Representante Exclusivo de la Unidad Apropriadada y el Querellante en un periodo no mayor de treinta (30) días calendario, a partir del recibo del presente Laudo, para la evaluación y análisis de la cuantía adeudada al Querellante. El pago de esa cuantía deberá efectuarse en un periodo no mayor de noventa (90) días calendario, a partir del recibo del presente Laudo. La Agencia y el Querellante deberán notificarle a la Unión y el Representante Legal, por escrito y por separado, el cumplimiento de lo aquí ordenado en un término no mayor de quince (15) días laborables a partir del pago correspondiente.

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

Caso Núm. AQ-05-280 AQ-05-325 AQ-05-547 AQ-05-614 L-07-116

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 11 de septiembre de 2007

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

En síntesis, la posición de la Unión es que la Agencia ha incumplido con el Artículo XLVII del Convenio Colectivo. La Unión sostuvo, que la Agencia ordenó a los empleados del Programa de Horario Extendido¹⁰ a trabajar 37.5 horas semanales contrario a lo pactado en el Convenio. Alegó que conforme a lo negociado la jornada laboral semanal para los empleados participantes del Programa será de 32 horas, concediendo 5.5 horas de licencia con paga. Arguyó la Unión, que el P. H. E. tuvo empleados que eran transitorios y pasaron a regulares. Esta nueva clasificación (regulares) les permitió formar parte de la Unidad Apropriadada. Por consiguiente, los beneficios acordados en el Artículo XLVII del Convenio también les corresponden. Alegó además, que la Agencia tampoco está cumpliendo con el horario establecido en la Sección 8 del Artículo 47 del Convenio. Todo lo cual, constituye una violación al Convenio Colectivo firmado entre las partes. Es la contención de la Agencia que los empleados que entran al Programa de Horario Extendido deben hacerlo de forma

¹⁰ En adelante el Programa, el P. H. E. ó el Programa de Horario Extendido.

voluntaria. Sostuvo, que al momento de implantar el P. H. E., no tuvo la acogida esperada entre los empleados de la Agencia y por lo mismo no había personal suficiente para su implantación. En vista de ello, la Agencia reclutó personal transitorio para trabajar en dicho Programa con una jornada laboral de 37½ horas semanales. Alegó la Agencia, que los empleados irregulares (transitorios) fueron convertidos a empleados regulares (de carrera) mediante la Ley Núm. 172 de 30 de julio de 2004.¹¹ Que el Artículo XLVII del Convenio Colectivo se enmendó el 23 de marzo de 2003 y por tanto se desconocía que posteriormente aprobarían la referida Ley 172. Arguyó además, que a los empleados convertidos no les puede aplicar la jornada de 32 horas semanales debido a que les cobija un estado de derecho distinto al personal de carrera que voluntariamente se acogió al Programa de Horario Extendido. Entre sus contenciones la Agencia explicó, que la Ley Núm. 15 fue enmendada por la Ley 123 del 8 de agosto de 2002. Mediante esta enmienda se dispuso que las agencias participantes del P. H. E., deberán regirse por las normas establecidas por la OCALARH. A tono con ello, dicha Oficina emitió la Carta Normativa Especial Núm. 2 2002, donde estableció la reducción de horas siempre y cuando se reduzca el salario en proporción a las horas trabajadas. Esto, en virtud del principio de igual paga por igual salario. De no hacerlo, la Agencia estaría violentando disposiciones constitucionales, entre otras. Por tal razón, la Agencia no reconoce haber incurrido en violación alguna del Convenio Colectivo. Basado en lo antes expresado el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia decidió unilateralmente no aplicar a los Querellantes participantes del Programa de Horario Extendido, las disposiciones del Artículo XLVII pactadas en el Convenio Colectivo. Por tanto, la Agencia violó el Convenio. Se le ordena a la Agencia: Implantar inmediatamente la jornada laboral conforme a lo establecido en la Sección 8 del Artículo XLVII del Convenio Colectivo. Asignar inmediatamente el horario acordado conforme a la Sección 9 del Artículo XLVII del Convenio Colectivo. Pagar a los Querellantes las horas trabajadas en exceso de 32 horas semanales conforme a lo dispuesto en la Sección 10 del Artículo XLVII del Convenio Colectivo, retroactivo al 1 de julio de 2004. Preservar y si lo solicitan, hacer disponible al Representante de los Querellantes y/o sus agentes para su examen y copia, todo expediente de nómina, tarjetas de ponchar y todo otro expediente necesario para analizar la cantidad a pagar según ordenado en el acápite tres (3) de este laudo.

117- Administración de Reglamentos y Permisos y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

Caso Núm. AQ_06-719 L-07-117

Sobre: Días Feriados Vacaciones con Paga

Fecha: 12 de septiembre de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Unión radicó la querrela por arbitraje, no como una práctica ilícita de trabajo bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. El planteamiento de arbitrabilidad sustantiva de la Agencia es inconsistente con lo que se le está solicitando al árbitro que adjudique. El Convenio Colectivo define lo que constituye una querrela, además de establecer un procedimiento para ventilar las quejas y las querrelas. Los días feriados y las vacaciones con paga fueron negociados en el Convenio Colectivo. La Agencia puede cerrar sus operaciones, pero el cargar esos

⁷ Enmienda realizada a la Ley Núm. 56 de 16 de agosto de 1989, a los fines de reconocer como empleado de carrera permanente (empleado regular) a todo empleado transitorio.

días a la licencia de vacaciones incide con los beneficios negociados. En los últimos años se ha instituido una práctica del Gobierno de cerrar las Agencias y cargar esos días a la licencia de vacaciones. La Agencia violó el Convenio Colectivo al cargar los días 24, 26 y 28 de julio de 2006 a la licencia de vacaciones de los empleados unionados. La querrela no es arbitrable ya que el cierre de una Agencia constituye el ejercicio de la autoridad nominadora y del Sr. Gobernador, de las facultades de la más alta gerencia y liderazgo en la conducción de los asuntos públicos. Existe una crisis presupuestaria en el Gobierno. El Árbitro no tiene jurisdicción ya que la Ley Núm. 45, en su artículo 5, y posterior artículo 3, excluye de la negociación colectiva las prerrogativas gerenciales. Un acuerdo de sumisión no puede imponer un elemento jurisdiccional. Basado en lo antes estipulado este árbitro emitió el siguiente laudo. Los Miembros de la Unidad Apropriadada no tienen derecho a que se les consideren los días 24, 26, 28 y 29 de julio de 2006 como días feriados sin pérdida de paga, ni a que estos días queden incluidos como parte del listado de días libres con paga del Artículo XIV, Sección 2 del Convenio Colectivo. La Agencia actuó conforme a derecho al cargarle los días 24, 26, 28 y 29 de julio de 2006 a los balances de licencias de vacaciones o tiempo compensatorio de los miembros de la Unión. Se desestima la querrela.

118- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-308 L-07-118

Sobre: Separación de Empleo y Sueldo

Fecha: 14 de septiembre de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Agencia, la prueba documental y testifical que presentó en la vista es contundente y demuestra que el Querellante cometió un acto reprochable y condenable en contra de una menor, su alumna. Expresó que Lugo Santiago se declaró culpable del delito de Alteración a la Paz, admitió que llevó a cabo dicha conducta. Además, indicó que el Querellante actuó con toda la intención criminal y no actuó como un hombre prudente y razonable. Su conducta fue lesiva al buen nombre de la Agencia. Para la Agencia, la conducta del Querellante trascendió tanto en el aspecto criminal como civil. Tampoco mostró grado alguno de arrepentimiento, compasión, pena o justificación ante la menor ni su familia. Finalizó la Agencia indicando que demostró con prueba contundente que Lugo Santiago violó las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, según enmendada y del Artículo XXXIV, Sección 34.10 del Convenio Colectivo. También, incurrió en conducta ilegal, inmoral, negligente, incompetente y criminal al dispararle a una alumna en su cara causándole daño físico y emocional que siempre recordará para el resto de su vida. Por su parte, la Unión alegó que en ningún momento la Agencia desfiló prueba a los efectos de que la actuación del Querellante estuviese vinculada “a la ordenada marcha y normal funcionamiento” de la escuela. Indicó además, que tampoco presentó prueba que demuestre que la actuación del maestro se caracterizara por su “gravedad y potencial de daño” que de alguna manera pudiera poner “en riesgo el orden, la seguridad y el ambiente de trabajo.” Para la Unión, la evidencia presentada sostiene todo lo contrario. Expresó que luego del incidente, el Querellante continuó ofreciendo sus clases en la escuela Ladislao Martínez Otero, no solo para terminar el semestre de agosto a diciembre de 2002, sino continuó ofreciendo sus clases en dicha escuela hasta su despido dos (2) años más tarde. Concluyó la Unión alegando que si la actuación del Querellante, aunque pudiera describirse como negligente, no afectó la

buena marcha y funcionamiento de la escuela ni puso en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia o el ambiente de trabajo, entonces es de aplicación la normativa legal y jurisprudencial de no favorecer la separación de empleo y sueldo como primera sanción a la primera falta. Concluyó la Unión que no se presentó prueba sobre los elementos necesarios para justificar la separación de empleo y sueldo impuesta al Querellante. Bajo estas circunstancias, procede en derecho se deje sin efecto la separación de empleo y se ordene su reposición en el empleo así como el pago de los haberes dejados de percibir. Basado en lo antes expresado y luego de analizar los hechos el Árbitro emitió el siguiente laudo. Se modifica la medida disciplinaria de separación de empleo y sueldo impuesta al Querellante por una suspensión de empleo y sueldo por un (1) año contado a partir de la fecha en que se notificó al empleado de la separación de empleo y sueldo. Se ordena la reinstalación completa e inmediata del Querellante a su posición anterior, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente, y pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de su separación de empleo y sueldo. El término para computar el pago adeudado al Querellante comenzará al próximo día laborable de concluido el término de un (1) año por la suspensión de empleo y sueldo hasta que sea reinstalado. Se ordena a la Agencia a retirar, depurar y eliminar de todos sus expedientes toda referencia a la separación de empleo y sueldo del Querellante, notificándole a éste y a su representante, que tal acción se ha llevado a cabo. Se ordena a la Agencia a preservar y si lo solicita, hacer disponible al Representante Exclusivo y sus agentes para su examen y copia, todo expediente de nómina, hojas de asistencia y/o registro de asistencia, expedientes de personal del Querellante y cualquier otro expediente necesario para analizar la cantidad de paga atrasada debida bajo los términos de este laudo.

119- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-080 L-07-119

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 17 de septiembre de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Agencia alegó que la empleada concernida se insubordinó al no entregar los planes a la Directora según sus directrices, ya que las mismas son legales y son parte de las funciones de ésta. Señaló la Agencia que la solicitud de los planes diarios para revisión obedece a una querrela incoada por varios padres de niños del Programa de Educación Especial. Además, que la Directora debía conseguir la acreditación de la escuela. Que ante estas situaciones se comprometió con los padres en ofrecer una educación de excelencia, por lo que produjo formularios para los planes diarios y le informó a la facultad que les estaría solicitando los planes desde el comienzo del año escolar 2004-2005. Arguyó la Agencia que el pedido de los planes de la Directora a la facultad está enmarcado dentro de los deberes y funciones de supervisión de su puesto, tanto en el área administrativa como académica. Por su parte, la Unión alegó que es en el Convenio Colectivo donde se establece sobre la disponibilidad de los planes cuando los funcionarios así los requieran siguiendo lo allí pautado. Que los planes deben ser evaluados en el salón de clases, de manera individual y deben ser

anunciados con por lo menos cinco días de anticipación. Que de esa manera se evalúa el desempeño del maestro y no el plan de manera aislada. Arguyó que el solicitar los planes a la facultad conlleva la reproducción de éstos en la fotocopidora de la escuela para un total de aproximadamente quinientas (500) fotocopias quincenales para que la Directora los evalúe. Sostuvo que el Convenio Colectivo provee un mecanismo más juicioso para evaluar los planes diarios de los maestros sin tener que incurrir en contratiempos. Que si la Directora desea tener un cuadro más amplio del trabajo del maestro puede visitarlo en su salón de clase y ver el resultado completo de cómo se ejecuta el plan diario. Basado en lo antes expresado el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó el Artículo XXXII, Secciones 32.01 y 32.02 del Convenio Colectivo. El hecho de que la Directora solicitó a la empleada, dentro de sus prerrogativas gerenciales, que le entregara los planes diarios quincenalmente no viola las disposiciones del convenio. Se desestima la querrela.

120- Depto. de Salud Programas Categóricos y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-04-442 L-07-120
Sobre: Violación de Convenio Art. 3, 4, 10, 11, 15 y otros
Fecha: 17 de septiembre de 2007
Árbitro: Santos Colon Quiñones

El Querellante labora en el Departamento de Salud, en el Centro de Desarrollo y Servicios Integrales del Programa de Retardación Mental de Aguadilla. Ocupa el puesto de Trabajador Social II. Lleva trabajando con el Departamento de Salud aproximadamente 14 años. Lleva como Trabajador Social aproximadamente 17 años. Labora como Trabajador Social II desde 1999. El Centro de Desarrollo y Servicios Integrales, donde está asignado el Querellante, comenzó asignado al Departamento de la Familia. En septiembre de 1991, ese centro pasó ser parte del Departamento de Salud. La Sra. Rodríguez trabaja en el Departamento de Salud, en el Centro de Desarrollo Administrativo de Aguadilla. Ocupa el puesto de Trabajadora Social IV. Trabaja para el Departamento de Salud desde marzo del 2000. Desde ese entonces, ejercía sus funciones bajo un contrato de servicios profesionales, renovados cada año fiscal. El 27 de septiembre de 2001, la Sra. Rodríguez fue reclutada por el Departamento de Salud bajo un contrato de servicios profesionales y consultivos, con nombramiento de Trabajadora Social. Fue asignada a trabajar en el Centro de Servicios Integrales del Municipio de Mayagüez. El 30 de julio de 2004, la Asamblea Legislativa aprueba la Ley Núm. 172. Esta Ley era una enmienda a la Ley Núm. 56 de 16 de agosto de 1989. Posteriormente, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 172, la Agencia nombró a la Sra. Rodríguez en un puesto de Trabajadora Social IV. El 11 de mayo de 2007, la abogada de la unión radicó su correspondiente *Alegato*. En el mismo expuso que la derogada Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como “Ley de Personal del Servicio Público” establecía el Principio de Mérito como el que regirá en el servicio público. Añadió que todo empleado debe ser seleccionado, adiestrado, ascendido, trasladado y retenido en consideración a sus méritos y capacidad sin discrimen alguno. Abundó que para todo candidato que desee ingresar a ocupar un puesto en particular debe reunir los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia que se establezcan para la clase del puesto correspondiente. Señaló que de la convocatoria para la clase de Trabajador Social IV en particular se le requiere cuatro (4) años de experiencia en la práctica de la profesión, uno de estos en funciones de naturaleza y complejidad similar a las que realiza un Trabajador Social III en el Servicio de Carrera, o en su

lugar poseer el grado de Maestría en Trabajo Social de una Universidad o Colegio acreditado por la autoridad competente. En el caso del Querellante éste no cumplía con el requisito de tener por lo menos un año de experiencia en funciones similares a los Trabajadores Sociales III, ya que éste nunca ocupó dicha posición. Dice que tampoco dentro de sus funciones como Trabajador Social II tiene incluidas funciones similares en cuanto a naturaleza y complejidad a las del Trabajador Social III. Expuso además que la Sra. Rodríguez, una vez fue nombrada como empleada al puesto de Trabajadora Social IV con status transitoria, pasó a ser empleada regular al amparo de la Ley Núm. 172 del 30 de julio de 2004. Igualmente cita lo que señala dicha disposición legal. Finalizó exponiendo que la Agencia no violó disposición de ley, reglamento o el convenio colectivo, y solicitó que fuera declarado con lugar su alegato en todos los extremos por no asistirle el derecho al Querellante. El 26 de marzo de 2007, se le concedió a las partes hasta el 11 de mayo, para que sometieran sus correspondientes alegatos. Hasta la redacción del presente escrito, la Unión no ha sometido alegato alguno. Por otro lado, en sala el asesor legal de la unión alegó en primer lugar que el caso es uno por un nombramiento hecho por la Agencia a la Sra. Rodríguez, de uno transitorio a uno permanente de Trabajadora Social IV y que ese puesto no era transitorio. Añadió que cada cuatro años los partidos políticos aprueban leyes para darles permanencia a empleados transitorios. En julio 2004 se aprobó una legislación indicando qué empleados con cierta cantidad de tiempo como empleados transitorios, pasaban a ser empleados regulares. En el caso del puesto impugnado, la transacción de personal hecha es a consecuencia de una ley. La controversia en términos generales, según él, es que había una empelada que se encontraba por contrato y con status transitoria como Trabajadora Social I, y cuando la hacen permanente por virtud de una ley, el nombramiento que se le extiende es a Trabajadora Social IV. El querellante, ante esa inconsistencia, cuestiona cómo es posible que una persona con status transitoria en un puesto de Trabajadora Social I sea nombrada como Trabajadora Social IV, sin brindarle al Querellante la oportunidad de competir para dicho puesto, cuando el Querellante entiende que posee las calificaciones necesarias para ocupar el puesto de Trabajador Social IV. Este árbitro determinó que la Agencia no violó el convenio colectivo, reglamentación o el derecho aplicable a base de la evidencia documental y testifical, al nombrar a la Sra. Rodríguez al puesto de Trabajadora Social. La Agencia violó la Ley Núm. 172 y su reglamentación al nombrar a la Querellante en un puesto de Trabajadora Social IV. Dicho nombramiento según la Ley 172, debió ser en uno igual o similar al puesto que ocupaba. Se ordena nombrar a la Querellante a un puesto de Trabajadora Social III.

121- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-713 L-07-121

Sobre: Despido

Fecha: 20 de septiembre de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El Querellante ocupaba el puesto C13586 como Oficinista Mecnógrafo III en el Departamento de Educación desde el año 1993. El Querellante tenía un patrón de ausentismo. Desde el 1 de diciembre de 2003, el Querellante se ausentó sin autorización a su trabajo hasta que se declaró vacante su puesto. Los supervisores del Querellante le dirigieron varias comunicaciones para solicitarle que expresara su situación con relación al puesto que ocupaba en el plantel. En las cartas se le advirtió las consecuencias de no comunicarse. El 9 de noviembre de 2004, el Secretario de

Educación emitió una comunicación donde declaraba el puesto C13586 vacante perteneciente al Querellante. El Querellante no contestó la comunicación del 9 de noviembre de 2004. El Querellante no le informó oportunamente a la Agencia que se encontraba bajo tratamiento médico. Luego de transcurrido un tiempo considerable el 11 de septiembre de 2006, la Unión presentó la Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios. La Unión sostuvo que el Querellante fue despedido ilegalmente. Manifestó que la Agencia declaró el puesto del Querellante vacante sin seguir el debido proceso de ley. La Agencia no emitió una notificación donde se le informara al Querellante sobre la violación cometida y los cargos administrativos en contra de él. Tampoco se le brindó la oportunidad de ser oído en una vista informal. La Unión reconoció que al Querellante se le entregó una comunicación fechada el 9 de noviembre de 2004. En la misma se le informó que se declaró vacante el puesto que ocupaba en la Agencia. Para la Unión esta comunicación no cumple con los requisitos del debido proceso de ley. La comunicación es una defectuosa, no informa que disposiciones de ley o del Convenio Colectivo violó el empleado, ni donde puede recurrir para apelar la determinación de la Agencia. La Unión contestó que no es correcto que la presente querrela esta prescrita. Defendió su posición indicando que la Agencia no cursó una notificación que cumpliera con el debido proceso de ley. Por lo que no ha comenzado a decursar el término para apelar. La Unión arguyó que el Querellante no contestó la comunicación del 9 de noviembre de 2004, porque se encontraba bajo tratamiento psicológico que lo incapacitaba para iniciar una reclamación. La Agencia levantó como defensa afirmativa que la presente querrela esta prescrita. Señaló que el Querellante se le notificó desde el 9 de noviembre de 2004, que su puesto se declaró vacante y no fue hasta el 11 de septiembre de 2006 que la Unión radicó la querrela. Manifestó la Agencia, que previo a la decisión de declarar el puesto vacante del Querellante se efectuaron múltiples gestiones para comunicarse con éste. El Querellante no contestó dichas comunicaciones. La Agencia sostuvo, que el Querellante dejó pasar el término de treinta (30) días que establece el Convenio Colectivo para solicitar una vista de arbitraje ante la Comisión Debido al incumplimiento del término la Agencia indicó que la presente querrela no es arbitrable sustantivamente. Sobre los méritos de la controversia la Agencia arguyó que el Querellante incurrió en abandono de servicio. Se ausentó sin autorización desde el 1 de diciembre de 2003 hasta el 9 de noviembre de 2004, fecha en que se declaró vacante el puesto. Añadió la Agencia que en el tiempo mencionado la Directora Escolar intentó infructuosamente de contactar al Querellante. Por lo que sería un acto fútil continuar enviado notificaciones por correo ya que estas no fueron contestadas por el empleado. Por tal razón, la Agencia procedió a declarar el puesto vacante siguiendo las disposiciones de ley y el Convenio. La Agencia arguyó que sería absurdo pensar que se le violó el debido proceso de ley al Querellante ya que a éste se le advirtió por escrito en varias ocasiones que estaba en abandono de trabajo y éste no se interesó en responder las advertencias. Para la Agencia el Querellante no tuvo interés en preservar su puesto. Basado en lo antes expuesto la Árbitro emitió el siguiente laudo: La querrela no está prescrita por que la Agencia incumplió con el debido proceso de ley. Procede el que la Agencia declare vacante el puesto del Querellante por este ausentarse sin autorización. El Querellante incurrió en abandono de servicio al ausentarse de su empleo sin la debida autorización por un término mayor de cinco (5) días laborables. Se desestima la querrela.

**122-Administración de Rehabilitación Vocacional y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-06-465 L-07-122**

Sobre: Violación de Convenio Art. 12 y 13 Sec. 1, 2 y 15

Fecha: 20 de septiembre de 2007

Árbitro: Santos Colon Quiñones

El 17 de marzo de 2006, en horas de la mañana, se encontraban en el área del merendero en su periodo de merienda los señores Querellante(a) y Querellante(b). También se encontraban dos empleadas identificadas como Aponte y Cambrelen. Estas últimas dos están bajo la supervisión de la Directora Regional Interina. Posteriormente entró a esta área la Directora Regional Interina. Ella se dirigió a los Querellantes mirando el reloj de su muñeca y el reloj ubicado en el merendero. Les indicó que estaban haciendo ruido y que se habían pasado del tiempo de “break”. Luego, la Directora trajo a esta área unos expedientes con los que ella estaba trabajando. Las empeladas bajo su supervisión mantuvieron silencio mientras la Directora se encontraba en el área. Después el Querellante(b) salio del merendero, dirigiéndose a su área de trabajo. En eso el Querellante(a) se levantó, recogió lo que estaba utilizando y procedió a depositarlos en el zafacón. Posterior a esto, comenzó a salir del área. En esos momentos, el Querellante(a) dio vuelta y se dirigió a la Directora indicándole que él no era un niño, que no tenía que llamarle la atención a él, que no era un muchacho, que para eso había un proceso. Al escuchar esto, el Querellante(b) regresó al área y se colocó al lado del Querellante(a) y la Directora. Ambos comenzaron a cuestionarle a la Directora por haberles llamado la atención frente a otros compañeros. Las otras dos empleadas, al ver esto, deciden irse del área. Esta situación es la primera vez que ocurre. Por estos hechos no hubo acción disciplinaria en contra de los Querellantes. El 11 de abril, la Agencia a través de su representante legal, presentó su correspondiente *Alegato*. En el mismo expuso un resumen del testimonio vertido tanto por la Directora como del Encargado de la Oficina de Personal. Añadió que en el testimonio de los querellantes, éstos indicaron que la Supervisora no fue irrespetuosa con ellos, contrario a la querella presentada. Además mostró que éstos indicaron no haber utilizado tiempo en exceso para tomar alimentos. Finalizó indicando que a base de los testimonios de los querellantes, no se sostienen las alegaciones de violación al convenio hechas por éstos, y que la Agencia se sostiene en la defensa presentada en su moción del 6 de marzo de 2007, donde detallaba el porque entiende no hubo violación al convenio. Solicitó que se determinara que no hubo violación al convenio. Por su parte la unión expuso que en el presente caso, dos empleados se querellan contra una supervisora por la forma irrespetuosa y publica en que ella se dirigió a ellos. Indicó que la Agencia incumplió a las normas básicas de respeto a la dignidad del ser humano. Finalizó indicando que en el presente caso lo que corresponde en derecho es que se le ordene a la Agencia que cese y desista de tratar en forma irrespetuosa y hostil a sus empleados, tal como lo dice el Convenio Colectivo. Basado en los hechos estipulados se emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó el convenio colectivo a base de la conducta presentada por la Directora el 17 de marzo de 2006. Se desestima la querella.

123- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-06-408 L-07-123

Sobre: Destitución

Fecha: 21 de septiembre de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Querellante ocupa un puesto de Entrevistador Forense I, en la División de Patología Forense en el Instituto de Ciencias Forenses. El 4 de marzo de 2005, la Sra. Martínez acude a las facilidades del Instituto de Ciencias Forenses para identificar el cadáver de su esposo. Como parte del protocolo establecido en el Instituto de Ciencias Forenses, la Sra. Martínez se entrevista con el Querellante, a esa entrevista la acompañaron su hermano y su hijo. Hasta el día 4 de marzo de 2005, la Sra. Martínez y su hermano no conocían al Querellante, ni éste a ellos. El día 4 de marzo el Querellante solicitó a la Sra. Martínez la cantidad de \$175.00 dólares para gestionar y obtener una copia certificada y cuatro copias simples del Certificado de Defunción de su esposo. El 8 de mayo de 2006, el Director Ejecutivo del Instituto de Ciencias Forenses destituyó al Querellante de su puesto. Esto por incumplir con la Falta número 31 del Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias de la Agencia entre otras. La falta 31 del Reglamento interno establece como medida disciplinaria para la primera infracción la destitución. La Unión plantea como defensa que los sucesos que dieron pie a la acción disciplinaria no ocurrieron y que por tanto no se justifica acción disciplinaria alguna. La Agencia alegó que la prueba testifical confirma y da validez a la acción disciplinaria. Además, sostiene que la acción disciplinaria es una justificada en derecho. El tratadista Demetrio Fernández Quiñones en su libro, *El Arbitraje Obrero Patronal* establece que en los casos de despido “El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. Si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. Si la medida disciplinaria fue razonable.

Además el Reglamento de la Agencia establece en su artículo 31 que; “Aceptar o solicitar soborno o solicitar o aceptar regalos, donativos o cualquier otra recompensa por la labor realizada como empleado, a excepción de aquellos autorizados por ley”, conlleva, en la primera infracción, la destitución de empleo. Por otra parte el Convenio Colectivo establece que se considerará justa causa para el despido *aquella que, aunque cometándose en una primera ocasión, la misma es de tal gravedad que su potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, el buen funcionamiento y reputación de la Agencia*. Ante estas tres consideraciones nos parece que la Agencia actuó razonablemente al tomar la medida disciplinaria en cuestión. En virtud de los fundamentos y las razones anteriormente expresadas, procedemos a emitir el siguiente laudo. La medida disciplinaria impuesta por la Agencia contra el Querellante estuvo justificada. Por los fundamentos anteriores se desestima la querrela de epígrafe.

124- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-616 L-07-124

Sobre: Destitución

Fecha: 24 de septiembre de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante es empleada del Cuerpo de Emergencias Médicas. Aproximadamente para febrero de 2006, la Querellante fue destituida por la Agencia. El 2 de agosto de 2006, la Unión radicó la presente Querrela ante la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, solicitando dejar sin efecto la destitución y pagar a la Querellante los haberes dejados de recibir. La Agencia no esgrimió ningún argumento dirigido a justificar la destitución de la Querellante. El alegato de la Agencia, así como los planteamientos vertidos en el “récord” de la vista, están centrados en sustentar que la Querrela de epígrafe es

arbitrable en su aspecto procesal, y que los términos establecidos por el Convenio Colectivo para imponer acciones disciplinarias son directivos y no jurisdiccionales. Esto con el propósito de establecer que la medida disciplinaria tomada por la Agencia no estaba prescrita al momento de realizarse. Según se desprende de su “Proyecto de Sumisión”, la Unión alegó en cuanto a los méritos de la presente Querrela, que la destitución de la Querellante no se realizó conforme al Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Basado en lo antes expuesto el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia no presentó prueba para demostrar que la destitución de la Querellante se realizó de conformidad con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Por estos fundamentos, se ordena la reinstalación completa e inmediata de la Querellante a su posición anterior, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente. Se ordena además, pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de dicha destitución.

125-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-206 L-07-125

Sobre: Violación de Convenio Art. XIII

Fecha: 24 de septiembre de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

El empleado concernido ocupa un puesto de Maestro de Educación Física hace aproximadamente tres (3) años en la Escuela Cruces del Distrito Escolar de Mayagüez. El 12 de septiembre de 2003, la Subsecretaria de Administración envió una comunicación al personal gerencial de la Agencia titulada Notificación Inmediata de Renuncias, Ceses o Licencias sin Sueldo. En la misma, les informa sobre el procedimiento a seguir para evitar la emisión indebida de cheques a empleados que por una razón u otra su status cambió. El 1 de noviembre de 2004, la representante del Secretario de la Agencia firmó un documento titulado Informe de Cambio-Personal Docente. El encasillado número 16, sobre Acción y Duración, dispone “Lic. Sin Sueldo Periodo Indefinido”. El Perjudicado no se acogió a una Licencia sin sueldo. El 1 de diciembre de 2004, el Director Escolar, envió una comunicación al Perjudicado en la que le informó que el Director de Recursos Humanos de la Región, le indicó que por encontrarse en licencia sin sueldo no le correspondía el pago desde la segunda quincena de octubre hasta la segunda quincena de noviembre de 2004. El 9 de diciembre de 2004, el empleado radicó el Paso I del procedimiento de quejas y agravios, según dispone el Convenio Colectivo. El Director contestó en el Formulario de Adjudicación de Querrela Paso I, que no procedía la entrega de cheques, según solicitado por éste. El 23 de diciembre de 2003, el empleado radicó el Paso II del procedimiento de quejas y agravios, según dispone el Convenio Colectivo. No contamos con la misma por la incomparecencia de ésta a la vista de arbitraje. La Unión alegó que éste ni solicitó ni llenó el formulario de “Notificación de Renuncia, Cese o Licencia sin Sueldo” que dispone la comunicación que emitió la Agencia el 12 de septiembre de 2003. Que tampoco recibió notificación de un plan de pago para cubrir deudas según dispone el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Señaló la Unión, que al empleado se le impuso una licencia sin sueldo sin solicitarla. Que nunca le notificaron con anticipación acerca del descuento que se le realizó. Que la Agencia procedió a retener los cheques de éste de manera unilateral. Entiende la Unión, que la intención de la Agencia era mantener el control de los cheques del Perjudicado, privándolo así de la disposición de los mismos. Que los cheques le pertenecían al

empleado y que la Agencia no tenía derecho alguno de retenerlos. Arguyó la Unión que la Agencia, al negarse a entregarle los cheques, retuvo ilegalmente una propiedad mueble que no le pertenecía por lo que se configuró una apropiación ilegal. Que no importa el que se los hayan entregado posteriormente, el Perjudicado se vio privado de su salario de manera ilegal. Basado en lo antes expuesto al Árbitro determinó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al imponer una licencia sin sueldo al Perjudicado sin éste solicitarla y al retenerle los pagos de salario sin seguir el procedimiento pactado.

126- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-052-1309 L-07-126

Sobre: Carta de Amonestación

Fecha: 25 de septiembre de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 10 de septiembre de 2004, la Querellante estaba en la oficina de la escuela hablando en un tono de voz alto. El Director Escolar le solicitó que bajara su tono de voz. Luego, de manera burlona, la Querellante le dijo: “como le hago tanto caso director retrógrado”. Así las cosas, el Director Escolar le dijo que no le hablara de esa forma y la Querellante le indicó “como le hago tanto caso director retrógrado”. El Director Escolar le dijo que iba a tener que tomar medidas y la Querellante le contestó: “que hiciera lo que le diera la gana”. El 2 de agosto de 2005, el Director Escolar llevó al Maestro de Inglés al salón que le correspondía. Al llegar al salón de clases, encontró a la Querellante en ese salón. El Director Escolar le dijo a la Querellante que ese era el salón del maestro de inglés. La Querellante, de forma airada, le dijo que “de allí nadie la iba a sacar y que hiciera lo que le diera la gana”. El 9 de septiembre de 2005, el Secretario de Educación, le envió una Carta de Amonestación a la Querellante. La Agencia alegó que el comportamiento del Querellante, según surge de lo declarado por los testigos presentados, demostró que éste no cumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo. Para la Agencia, el Convenio Colectivo establece que los maestros(as) tienen que cumplir con unos deberes y obligaciones, entre los cuales se encuentra observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores. Además, el Convenio Colectivo dispone que el incumplimiento de este deber por parte de un empleado constituya causa de destitución, suspensión de empleo y sueldo, amonestación o reprimenda, entre otras. Por su parte la Unión alegó que la disciplina progresiva es un proceso gradual que tiene como propósito sancionar al empleado(a) por la conducta no deseada; orientarle sobre el particular y advertirle de las consecuencias de continuar con su actitud. Expresó que la Agencia impuso una Carta de Amonestación a la Querellante sin recurrir antes a un proceso de disciplina progresiva. Para la Unión, la Querellante no tuvo la oportunidad de estar representada por un funcionario sindical. Argumentó que al no haber disciplina progresiva no se le ofrece a la Querellante la oportunidad de modificar su conducta antes de ser sancionada. Basado en lo anterior, el Árbitro emitió el siguiente laudo: La medida de Carta de Amonestación impuesta a la Querellante estuvo justificada y es conforme a derecho. Se desestima el presente caso.

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

Caso Núm. AQ-05-1482 L-07-127

Sobre: Violación de Convenio Art. 19 y 30

Fecha: 25 de septiembre de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

El empleado concernido ocupa un puesto de Conductor de Vehículos Pesados en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales desde el año 2001. Trabaja para la Agencia desde el 1984. Está destacado en el Bosque Estatal de Carite. El 30 de abril de 2001, el entonces Secretario de la Agencia le notificó que aprobó satisfactoriamente el periodo probatorio en el puesto de Conductor de Vehículos Pesados de Motor. El 9 de agosto de 2004, el Biólogo Forestal encargado del Bosque Forestal de Carite, envió una comunicación a, entre otros, la Lic. Vázquez Irizarry titulada Solicitud de Aumento de Sueldo al Querellante. En la misma, recomendó que se le aumentara el sueldo. El 14 de noviembre de 2005, el Querellante radicó el Paso II del procedimiento de quejas y agravios ante el Comité de Conciliación, según dispone el Convenio Colectivo. El Comité certificó haber discutido la querrela y que no acordaron un remedio satisfactorio para las Partes. Aunque la Agencia no compareció a la vista de arbitraje su representante legal radicó su Alegato dentro del término concedido por la Arbitro De Jesús Arévalo a esos efectos. Alegó la Agencia que luego de llevar a cabo la evaluación correspondiente, la Oficina de Recursos Humanos informó que el puesto que ocupa el querellante es parte de la Unidad Apropiaada. Que por tal razón, no le puede conceder pasos por mérito según las disposiciones, para aquél entonces, de la recién aprobada Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Señaló que en sus archivos no constaba evidencia de que al querellante le hubieran recomendado pasos por mérito antes del 3 de agosto de 2004. Que en el Convenio Colectivo no existe disposición alguna respecto a pasos por mérito o años de servicio. La Unión alegó que el día de la vista presentó prueba documental y testifical en apoyo de su reclamación, la cual no fue controvertida en forma alguna por la Agencia. Arguyó que la Agencia no refutó sus planteamientos con razones de incapacidad económica y ninguna otra. Que de la prueba presentada surge que el supervisor del querellante solicitó que a éste se le brindara el tope salarial en su escala. Basado en lo antes expresado el Árbitro emitió el siguiente laudo: El querellante no es acreedor de un aumento hasta el máximo de la escala en su puesto de Conductor de Vehículos Pesados de Motor por servicios meritorios. Se desestima la querrela.

128- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-06-260 L-07-128

Sobre: Descuento de Nominas

Fecha: 27 de septiembre de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El querellante compareció al Tribunal de San Juan los días 7 y 18 de octubre de 2004, 12 y 18 de noviembre de 2004 y 16 de diciembre de 2004 con motivo de una investigación criminal en su contra. El Departamento de Educación le descontó dichos días a razón de \$35.96 en dos quincenas del mes de julio de 2005, para un total de \$71.92. La Unión alegó en síntesis, que la Agencia realizó un descuento indebido del salario del Querellante, en violación a las Secciones 36.01 y 36.15 del Convenio Colectivo, que establecen lo relacionado a licencia con fines judiciales. Que al cumplir con los requisitos de dicha licencia durante los días de ausencia en controversia, el Querellante tiene derecho al reembolso de las cantidades ilegalmente descontadas por la Agencia. En primera instancia, la Agencia alegó que la Querrela

no es arbitrable procesalmente. Que los descuentos en controversia fueron realizados en julio de 2005, mientras que la Querella fue radicada en octubre del mismo año. Alegó la Agencia que el Convenio Colectivo establece en la Sección 34.03 que las querellas 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.” A la luz de los hechos, según la Agencia, el Querellante radicó la presente Querella habiendo expirado el término de 15 días laborables a partir de la fecha en que advino en conocimiento del descuento. Por lo tanto, la misma no es arbitrable procesalmente. La Agencia alegó también que en caso de que esta Querella fuera declarada arbitrable procesalmente, tampoco le asistiría la razón a la Unión en los méritos de la misma. Ello debido a que la licencia judicial no se concede a una persona que comparezca ante el tribunal por motivo de una querella criminal en su contra, como sucede en este caso. Esta licencia se concede cuando el asunto a dirimirse ante los tribunales está relacionado a su carácter como funcionario del Departamento de Educación. Finalmente, la Agencia planteó que no corresponde el reembolso solicitado por el Querellante, ya que éste tampoco mostró evidencia de haber notificado a la Agencia sobre su citación a los tribunales con dos (2) días de anticipación, según lo requiere la Sección 36.15 (C) del Convenio Colectivo. Que por todos estos fundamentos, la Querella debe ser desestimada. Basado en lo antes expresado, el Árbitro determinó que la Querella de epígrafe fue radicada pasado el término de 15 días laborables que dispone la Sección 34.03 del Convenio Colectivo para estos fines. Por lo tanto no es arbitrable procesalmente, en virtud de lo cual se desestima.

129- Comisión de Servidores Públicos y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-06-680 L-07-129

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 28 de septiembre de 2007.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El Querellante trabaja como Inspector IV en la Oficina de Asesoramiento Técnico de la Comisión de Servicio Público. Las Partes pactaron el Artículo XL Otras Bonificaciones y el Artículo LII Reconocimiento por Años de Servicio. El 1 de mayo de 2005, el Querellante cumplió 25 años de servicio en la Agencia. El 4 de mayo de 2005 el Querellante solicitó el aumento por años de servicios que otorga el Convenio Colectivo. La Agencia no contestó la solicitud del Querellante. El Querellante presentó los Formularios de Quejas y Agravios, Paso I, Paso II y Paso III, reclamando el aumento por años de servicios. El 19 de julio de 2005, la Agencia contestó la querella radicada por el Querellante. La Agencia denegó la solicitud del empleado. En el presente caso, la Unión sostuvo que el 1 de mayo de 2005 el Querellante cumplió veinticinco (25) años de servicios en la Agencia. En su opinión le correspondía la bonificación por años de servicio que se pactó en el Convenio Colectivo. La Agencia, por su parte, refutó que no le corresponde el aumento al empleado. Expresó que el Convenio Colectivo especifica que la bonificación por años de servicios es a partir del primer año del Convenio Colectivo. La Agencia interpreta que si el convenio fue firmado en el año 2002, los primeros aumentos por reconocimientos por años de servicio serían en el año 2007, cuando los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo cumplan los primeros cinco años. Basado en lo antes expuesto y ya que la querella es arbitrable procesalmente por tratarse de una

violación continua, el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia tiene que otorgarle el aumento por años de servicios al Querellante. La Agencia le pagará al Querellante su beneficio dejado de recibir retroactivo desde el 1 de mayo de 2005 hasta el presente y cualquier otro beneficio dejado de recibir como consecuencia de la acción de la Agencia.

**130- Depto. Trabajo y Rec. Humanos (ADT) y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-06-349 AQ-06-350 L-07-130**

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 28 de septiembre de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Querellante(a) trabaja en el Negociado de Seguridad de Empleo de Yauco como Oficial de Adiestramiento, Servicio de Empleo y Desempleo. La querellante cumple años el día 12 de marzo de cada año. El 3 de marzo de 2006, la querellante solicitó el beneficio de licencia de cumpleaños establecido en el Artículo XXVI del Convenio Colectivo entre las partes para el 13 de marzo de 2006, en vista de que el 12 de marzo de 2006, cayó domingo. La agencia querellada no autorizó la licencia por que el onomástico de la querellante cayó domingo y no en un día laborable. La querellante notificó su solicitud de licencia de cumpleaños a su Supervisor(a) por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de su cumpleaños. El cumpleaños de la empleada Querellante (b) es el 4 de marzo de cada año. En el año 2006, el 4 de marzo cayó día sábado. La Querellante (b) solicitó el beneficio establecido en el Artículo XXVI del Convenio Colectivo el 27 de febrero de 2007. La querellante notificó la licencia de cumpleaños a su supervisor(a) por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de su cumpleaños. En su alegato la Unión estipuló que el Convenio Colectivo establece que el día de cumpleaños de los empleados cubiertos por el mismo se les da libre sin cargo a licencia regular. La Agencia les denegó la concesión del día libre a las Querellantes debido a que su día de cumpleaños caía en fin de semana. Según el convenio el beneficio de licencia de cumpleaños se corre para el próximo día laborable cuando el onomástico del empleado cae en fin de semana no laborable. La Agencia no presentó Alegato. Se expresó junto a la Unión a través de Moción Informativa y Sometiendo Querrela por Estipulación de Hechos presentada el 22 de febrero de 2007. Basado en lo antes expuesto, el Árbitro emitió el siguiente laudo: A las Querellantes les asiste el beneficio de disfrutar del próximo día laborable al día de la celebración de sus respectivos días de cumpleaños, libres con cargo a sus licencias regulares. Esto estará sujeto a que las mismas así lo soliciten.

131- Instituto de Cultura Puertorriqueña y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-898 L-07-131

Sobre: Licencia Regular

Fecha: 28 de septiembre de 2007

Árbitro: Carlos Román Espada

La presente controversia se resume en determinar en primera instancia si la presente Querrela es procesalmente arbitrable. La posición de la Agencia se fundamenta en que la controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la parte querellante incumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. Por su parte la Unión argumenta que la querrela se presentó como resultado de la notificación de la agencia querellada desglosando las licencias acumuladas y la forma

en que fueron cobradas o adjudicadas con fecha del 8 de septiembre de 2006. Es con esta notificación según la Unión que realmente la empleada querellante se enteró de la forma en que habían sido adjudicadas sus vacaciones. La Unión también argumentó, en segundo lugar, que las licencias (regulares, enfermedad, etc.) caen dentro de la amplia definición “salarios”, esto es, el sueldo, jornal y toda clase de compensación por servicio o trabajo, sea en dinero, especie, servicios, beneficios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos. Siendo ello así el término de prescripción para que un empleado público presente una reclamación de salarios es el más amplio. Es un hecho que la Agencia el 30 de enero de 2006 denegó la Solicitud de Licencia de Estudio y que en dicha comunicación le orientaban que “De no estar de acuerdo con esta determinación le apercibimos de su derecho a utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo suscrito entre las partes”. La querellante presentó su queja el 15 de septiembre de 2006. El Convenio Colectivo establece claramente que el termino para presentar una querella ante el procedimiento de Arbitraje es de hasta 15 días luego de la contestación de la Directora de Recursos Humanos. En este caso no es hasta sobre doscientos días, que la Unión presentó su querella en el paso 1. La Unión no tiene razón al argumentar que la querellante no tuvo conocimiento de la adjudicación de las licencias hasta que le entregaron el Informe de Licencias el 8 de septiembre de 2006. Lo cierto es que la licencia para estudios se le había negado previamente a la querellante, ella tenía conocimiento desde enero de 2006 de que le había sido denegada dicha licencia. En el caso de la impugnación de las licencias adjudicadas a enfermedad lo cierto es que la Agencia presento evidencia documental de que la querellante autorizo que se cargaran a licencia de enfermedad dichas ausencias. Por otro lado no existe en el Convenio Colectivo una cláusula que le otorgue derecho a la querellante a que no se cargue a ninguna licencia las ausencias producto de participar en el programa de ayuda al empleado. Primero debemos señalar que la Licencia de Estudios, aunque establecida en el Convenio es discrecional de la Agencia otorgarla según lo acordado en el Convenio Colectivo. Por otro lado el Convenio Colectivo no contiene ninguna cláusula que establezca derecho de licencia alguna de empleados que utilicen el Programa de Ayuda al Empleado. Por último, no estamos de acuerdo con la interpretación de la Unión de que por ser el reclamo uno relacionado con licencias, el mismo es de carácter continuo. Por lo anterior se emitió el siguiente laudo: La presente querella no es procesalmente arbitrable. Se desestima la querella.

132- ASSMCA y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-589 L-07-132

Sobre: Reclasificación

Fecha: 1 de octubre de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Adujo la Agencia que no procede la reclasificación que solicita la Querellante, toda vez que ésta no cumple con los requisitos mínimos para la clase de puesto de Enfermera Especialista. Indican que las funciones que realiza y ha realizado la Querellante, están enmarcadas bajo la Clase de puesto de Enfermera Generalista. Además, que conforme a la Ley Núm. 9 del 11 de octubre de 1987, que regula la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros, sección 203 (e)- Categorías en la práctica de le enfermería, la enfermera especialista se define de la siguiente forma: (1) *Enfermera/Enfermero especialista. Persona que posee el grado de maestría con una concentración en enfermería de una institución de educación superior acreditada*

o reconocida por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico. Además, que los requisitos especiales de la clase de Enfermera Especialista, establecen que la persona que ocupe el puesto debe tener una “Licencia de Enfermero Especialista” expedida por la autoridad competente. Que la empleada no cuenta con una licencia de Enfermera Especialista; sino con una certificación en el área de especialidad como Enfermera Epidemióloga. La posición de la Unión es que la Querellante está debidamente cualificada para ser reclasificada al puesto de Enfermera Epidemióloga que reclama, bajo la clase de Enfermera Especialista. La Unión sostiene que al estar la Querellante certificada por la Junta Examinadora de Enfermeros y Enfermeras de Puerto Rico desde el 26 de febrero de 1999, como Enfermera Epidemióloga, cumple con los requisitos de la clasificación reclamada. Basados en lo que dispone la especificación de clase de Enfermero(a) Especialista # 44240, la preparación académica requerida por el Plan de Clasificación es de tres (3) años de experiencia en la práctica de la enfermería. Como requisito especial, la misma especificación de clase establece que la persona tenga: “Licencia de Enfermero(a) Especialista expedida por la autoridad competente. Membresía activa del Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico. Registro y Recertificación vigente de Profesionales de la Salud”. Basado en lo antes expuesto este árbitro emitió el siguiente laudo. La Querellante fue clasificada correctamente como Enfermera Generalista, conforme al nuevo Plan de Clasificación del 2001 y luego por determinación del Comité Revisor. Se desestima la Querella.

133- Cuerpo de Bombeos y Sindicato de Bomberos Unidos

Caso Núm. AQ-05-806 L-07-133

Sobre: Violación del Convenio, Art. 19, 21, Ley 184, Impugnación de Puesto

Fecha: 1 de octubre de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El 12 de mayo de 2004, el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico abrió una convocatoria para el puesto de Inspector de Prevención de Incendios II. Esta convocatoria tenía como propósito cubrir unas vacantes en toda la isla. La misma exigía como requisitos mínimos dos (2) años de experiencia en la posición de Inspector I, o en su lugar poseer Bachillerato de una Universidad acreditada y un (1) año de experiencia como Inspector de Prevención de Incendio I. Esta convocatoria la Agencia la cerró el 26 de mayo de 2004. A raíz de esta primera convocatoria, la Agencia realizó un Registro de Elegibles para Ascenso a Inspectores Prevención de Incendios II. En ese registro de elegibles aparecían los querellantes, que cumplían con los requisitos mínimos del puesto. El 4 de agosto de 2004, la Agencia volvió a abrir la convocatoria para el puesto de Inspector de Prevención de Incendios II. Esta convocatoria tenía como fecha límite para solicitar el 19 de agosto de 2004. Al reabrirse la convocatoria, son considerados a la misma nuevamente los querellantes. También participó en la reapertura de la convocatoria otro Inspector, que no había participado de la primera convocatoria. Éste último fue seleccionado para cubrir uno de los puestos de Inspector II. El 25 de agosto de 2004, el Cuerpo de Bomberos citó a los empleados que aparecían en el registro de elegibles para ser entrevistados para el puesto de Inspector de Prevención de Incendios II. El 30 de abril, durante la vista el abogado de la Agencia alegó que el querellante no había probado su caso, que en el presente caso la Unión tiene el peso de la prueba, y que no exhibió prueba que demostrara alguna violación al convenio por parte de la Agencia. Arguyó que se le

preguntó al testigo de la Unión si hubo un registro, si hubo una convocatoria, si se tomaron en consideración los elementos planteados en el paso I y II, que son los indicados en el Convenio Colectivo. Que en este caso, la prueba por la Unión es una general, no específica, indicativa que las personas que fueron seleccionadas no cumplen con los requisitos mínimos. Esbozó que la Unión tenía que traer a las personas que ellos entienden que no cumplían con los requisitos del puesto y nunca fueron presentados en sala. En segunda posición, dice que meras alegaciones requiere prueba sustantiva, que no pueden hacerse alegaciones de carácter general. Una especulación del porque el jefe de la Agencia toma una determinación en la reapertura de la convocatoria, la contestación por los testigos es que no la sabían. Para probar su caso tenían que presentar prueba demostrativa de la violación indicada en los pasos anteriores. Finalizó solicitando la desestimación del caso por no haber evidencia que sustente que los procedimientos fueron ilegales. El mismo día el abogado de la Unión indicó para record su alegato. Indicó que la evidencia mostró que la intención de la Agencia al reabrir la convocatoria era favorecer a un empleado que no cumplía con los requisitos para el puesto de Inspector en la primera convocatoria, pero que al reabrir la misma ya cumplía con estos requisitos mínimos para brindarle la oportunidad. Dice que desde el establecimiento del primer registro la intención de la Agencia estaba encaminada a favorecer a un empleado. Todo esto en violación al derecho de los querellantes. Abundó que aunque la Agencia utilizó un procedimiento legal, no es menos cierto que fue utilizado este procedimiento para legalizar algo que era ilegal. Todo esto en el segundo procedimiento. En la apariencia, el proceso parece que es para ampliar la participación de más personas, la realidad es que esto fue para favorecer a uno solo. Finalizó solicitando que se anule la segunda convocatoria. Basado en lo antes expresado este árbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia no violó el Convenio Colectivo, debido proceso de ley, reglamento o legislación aplicable al efectuar los ascensos aquí en controversia. Se desestima la querella.

134- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-521 L-07-134

Sobre: Salud y Seguridad

Fecha: 2 de octubre de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La querellante ocupa un puesto de Maestro de Ciencias hace aproximadamente dieciocho (18) años en la Escuela Margarita Rivera de Janer del Distrito Escolar de Gurabo. Es la Delegada de Taller de la Unión en la Escuela. El 15 de febrero de 2005, se realizaron trabajos de construcción en la Escuela y como consecuencia varios maestros, entre ellos la querellante, llevaron a sus estudiantes al patio del plantel. Ese mismo día, la Directora de la Escuela envió una comunicación a ésta informándole que “usted envió a los estudiantes al patio de 10:40 a 11:30 a.m. por instrucciones del Representante de la Federación de Maestros de la Región. Además, usted incurrió en insubordinación y negligencia en el desempeño de sus funciones. Deseo notificar que me veo en la obligación de enviar éste caso a la División Legal del Departamento de Educación y solicitar además el descuento de nómina del tiempo afectado.” El 17 de febrero de 2005, la empleada radicó el Paso I del procedimiento de quejas y agravios, según dispone el Convenio Colectivo. El 17 de febrero de 2005, la empleada radicó el Paso II del procedimiento de quejas y agravios, según dispone el Convenio Colectivo. El 10 de marzo de 2005, el Comité de Conciliación emitió Resolución en la que manifestó que no llegó a un acuerdo que pusiera fin a la controversia. La Agencia

alegó que no se violaron las disposiciones sobre Salud y Seguridad provistas en el Convenio Colectivo. Que el día del incidente se les recalcó a los maestros que éstos conocían cuál era el procedimiento. Que en una reunión de la facultad se les brindó a los maestros las diferentes alternativas para lidiar con la situación del ruido. Arguyó, que la Directora reunió a la facultad en una fecha posterior a la fecha del incidente para establecer alternativas y llegar a acuerdos en cuanto a los ruidos provocados por la construcción de salones. Sostuvo la Agencia que en varias ocasiones se reunió el Comité de Salud y Seguridad para atender las situaciones de emergencia de la escuela. Además, que los maestros actuaron erróneamente al enviar a los niños al patio sin ser instruidos a ello. Arguyó también, que la comunicación suscrita por la Directora el 15 de febrero de 2005, no es una acción disciplinaria sino una medida correctiva o administrativa, la cual la Directora está facultada para impartir. Que la Directora al notificar que referiría el caso a la División Legal de la Agencia es un reconocimiento de ésta que no está facultada para tomar una acción disciplinaria contra la Perjudicada. La Unión alegó que el reconocimiento que hiciera la Agencia el día de la vista en relación a los acontecimientos ocurridos en la fecha del 15 de febrero de 2005, contrasta con la actitud asumida por la Directora ese mismo día. Arguyó que la Directora no reconoció la acción tomada por los maestros, cuando movieron a sus estudiantes al patio de la escuela, sin investigar lo acontecido el día de los hechos. Que por el contrario, optó por sancionarlos. Sostuvo que las acciones tomadas por la facultad estuvieron acorde con la situación surgida. Que no hubo excesos ni desatenciones a las funciones de la docencia. Que la Agencia es la llamada a garantizar un lugar de trabajo seguro. Basado en los hechos estipulados por las parte y en sus alegatos el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia debe pagar a la Perjudicada una (1) hora de salario por concepto del descuento indebido que se le realizara el 15 de febrero de 2005. La Agencia, de no haberlo remitido, deberá remitir dicho pago en un periodo no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha de emisión de este Laudo. Por otro lado, la Agencia no violó las disposiciones de los Artículos XXVII y XXVIII.

135-Cuerpo de Bomberos y Sindicato de Bomberos Unidos

Caso Núm. AQ-04-348 L-07-135

Sobre: Violación de Convenio Art. 21

Fecha: 4 de octubre de 2007

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

Es la contención de la Unión, que la Agencia violó las disposiciones del Convenio Colectivo establecidas en el Artículo XXI sobre reclutamiento, selección y ascensos. Así como también incumplió con las disposiciones de la Ley de Personal¹² en su Sección 4.3, inciso 9. La Unión sostuvo que la Agencia violó dichas disposiciones al no utilizar el proceso de décimas por cada plaza vacante. Planteó además, que cada décima debió estar constituida por diez candidatos elegibles para ascensos conforme al turno del registro de elegibles y que de cada diez candidatos debían seleccionar al menos a uno. La Unión alegó que el proceso utilizado por la Agencia fue citar grupos de veinte o treinta personas diarias y que posterior a seleccionar un candidato de entre los primeros diez citados, continuó seleccionando personal indistintamente del turno ocupado en los Registros. Adujo también, que debido a esto se privó a los Querellantes de una justa competencia para ascender a los puestos de Sargento o

¹² Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como la Ley de Personal. Derogada el 3 de agosto de 2004, con la aprobación de la Ley Núm. 184.

Inspector. Por tal motivo la actuación de la Agencia constituye una violación al Convenio Colectivo firmado entre las partes y a la Ley Núm. 5 de Personal en su Sección 4.3, inciso 9. En síntesis, la posición de la Agencia es que los procesos de ascensos para las plazas de Sargento e Inspector fueron realizados por el Cuerpo de Bomberos conforme al Principio de Mérito establecido en la Ley Núm. 5 de 1975 y según las disposiciones del Convenio Colectivo. Por tal razón, la Agencia se sostiene en que sus ejecutorias fueron correctas y de conformidad con la jurisprudencia, las leyes, las normas, los reglamentos y el Convenio Colectivo. Basado en lo antes expresado el Árbitro emitió el siguiente laudo: Los ascensos efectuados por la Agencia fueron realizados conforme al debido proceso de ley, el Convenio Colectivo y los reglamentos y leyes aplicables, incluyendo la Ley de Personal. Se desestima la querrela.

136- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-772 L-07-136

Sobre: Destitución

Fecha: 11 de octubre de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

Para agosto de 2005, el Querellante ocupaba un puesto como Conductor de Vehículos Livianos de Motor en la Administración de Familias y Niños (ADFAN) del Departamento de la Familia. El puesto ocupado por el Querellante estaba ubicado en la Región de Mayagüez del Departamento de la Familia. Conforme a lo establecido en el Artículo 4(K) de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público, y al Artículo 11 (a) (3) del Reglamento Núm. 6024 del 27 de octubre de 1999, Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Departamento de la Familia y Organismos Adscritos a esta Agencia, el puesto de Conductor de Vehículo Liviano y Pesado de Motor es considerado un puesto o cargo sensitivo. El 21 de junio de 2005, el Querellante, junto a los chóferes de las Regiones de Mayagüez, Aguadilla y Arecibo del Departamento de la Familia, se presentaron a la Oficina Regional de Mayagüez a una reunión convocada para todos los chóferes de estas regiones. En esa reunión del 21 de junio fueron notificados por personal de la compañía Hipódromo Medical Center (HMC) que les serian administradas pruebas para la detección de sustancias controladas. HMC es la compañía contratada por ADFAN para realizar las pruebas para la detección de sustancias controladas a los empleados y a los aspirantes a nombramiento de ADFAN. La posesión, uso y venta de sustancias controladas es la infracción numero 29 contemplada en el Anejo 1 del Convenio Colectivo para los empleados de la Unidad Apropiaada A. Esta infracción contiene como primera medida disciplinaria la destitución. El Querellante estuvo en vacaciones por licencia regular desde el 15 de junio de 2005 hasta el 6 de julio de 2005. El 29 de mayo, el abogado de la Unión radicó el Alegato. En el mismo expuso que este caso trata del despido del Querellante. Y que ese despido no estuvo justificado ya que el Departamento de la Familia violó las disposiciones de la Ley Núm. 78 de 1997, en lo relativo al establecimiento de un Programa permanente para la detección de sustancias controladas y lo relativo a la conducción de la prueba que se le hizo al empleado. Levantó la Unión como defensas que la Agencia violó las disposiciones del Artículo 2 de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, según enmendada, ya que no adoptó medidas necesarias para prevenir el uso de sustancias controladas en el área de

empleo. Añadió que tampoco cumplió con el Artículo 7 del *Reglamento del Programa de Pruebas Para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Departamento de la Familia y Organismos Adscritos a esta Agencia* al no identificar a usuarios y lograr su rehabilitación. Solo se limitó a practicar las pruebas incumpliendo con todas las fases anteriores. Abundó que al no existir una estructura a nivel regional o de distrito, incumplió con su obligación de educar e informar sobre el problema del uso de las sustancias controladas. Así mismo indicó que el empleado fue destituido el 6 de septiembre de 2005, y que recibió una comunicación el 22 de septiembre de 1995 titulada “Notificación de Cumplimiento”; que esa fue la única comunicación recibida por él durante su empleo. Y que nunca la Agencia estableció un programa de concienciación sobre el uso de drogas. Que tal omisión constituye una violación al debido proceso de ley. Añadió por el efecto persuasivo que pueda tener, copia de la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia de San Juan en el caso KAC-04-3354. Sostuvo que las partes estipularon que el empleado querellante estuvo de vacaciones por licencia regular y que cuando se realizaron las pruebas el empleado no podía ser sometido a la misma, ya que se encontraba en sus vacaciones y no se le podía obligar a trabajar. Finalizó solicitando que el empleado sea restituido a su empleo y que se le pague todos los haberes dejados de devengar. El 25 de abril de 2007 se le concedió a ambas partes hasta el 8 de junio de 2007 para que sometieran sus correspondientes alegatos. Hasta la redacción del presente escrito no se ha recibido por parte de la Agencia escrito alguno al respecto. No obstante, de la línea de preguntas del licenciado surge que el caso debe ser desestimado, toda vez que existe justa causa para destituir al Querellante. Esto como consecuencia a haber dado positivo a cocaína en una prueba de dopaje. Además se desprende del interrogatorio que la Agencia alega que cumplió con el debido proceso, según está detallado en el Reglamento. Por lo tanto, el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó el convenio colectivo. La destitución impuesta al Querellante fue conforme a reglamento, el derecho, y de acuerdo con las disposiciones del Convenio Colectivo para los Empleados de la Unidad Apropriadada A. Se desestima la querrela.

137- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-626 L-07-137

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por 15 días

Fecha: 15 de octubre de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante laboraba para el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico (CEM), cuando fue suspendido de empleo y sueldo por un término de 15 días en el 2005. La Agencia aceptó para record el día de la vista del caso de epígrafe, que los hechos que dieron pié a la medida disciplinaria impuesta al Querellante, prescribieron conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo donde dice y citamos:

Artículo 8. Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

- ***Sección 10: Procedimientos Para Ventilar Cargos Disciplinarios***

En todos los casos que puedan conllevar medidas disciplinarias, deberán formularse cargos específicos por escrito incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares, y personas aludidas y los mismos se notificarán al empleado y al representante designado de la Unión en la Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo pertinente y a las oficinas centrales de la Unión, no más tarde de noventa (90) días calendarios

siguientes a la fecha en que el Patrono o su representante tenga conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos.

Aduce la Unión que el salario correspondiente al término de 15 días que por medida disciplinaria se le privó al querellante, se deben pagar en efectivo a éste. Sostiene la Agencia que ante la situación fiscal que están atravesando, no pueden pagar en efectivo el dinero al querellante, que por concepto de salarios y en virtud de la medida disciplinaria impuesta se le privó de recibirlo. En su lugar, sugieren acreditar los quince días adeudados al querellante a cualquiera de las siguientes licencias: vacaciones, compensatorio y/o enfermedad. El Árbitro emitió el siguiente laudo: Se le ordena al Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico a pagar al Querellante, en efectivo, es decir (pago de salario por nómina), el salario dejado de devengar a causa de la suspensión de empleo y sueldo de 15 días que le fue impuesta. Lo anterior, en un término de 30 días laborables los cuales comenzarán a decursar a partir de la fecha de notificación del presente laudo.

138- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-06-293 L-07-138

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 17 de octubre de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante, es empleado del Departamento de la Familia desde hace 12 años y ocupa el puesto de Inspector de Construcción. Labora en el Secretariado de la Agencia en el Nivel Central, localizado en la Avenida Barbosa en San Juan. Aproximadamente en agosto de 2005, el Querellante le preguntó al entonces Jefe de Planta de Servicios Generales, cuándo se iba a realizar la reparación de los ascensores del Edificio Anexo en el Nivel Central, debido a que alegadamente, llevaban un mes dañados. El 18 de agosto de 2005, la entonces Directora de la Oficina de Contrataciones Locales de la Agencia se reunió con el Querellante. En dicha reunión, la Directora de la Oficina de Contrataciones Locales le hizo al Querellante los siguientes señalamientos: que estaba haciendo comentarios que no aportaban de manera positiva a la Agencia y además, que ella había observado que el Querellante pasaba mucho tiempo fuera de su área de trabajo. El 24 de marzo de 2006, la Unión radicó la presente Querella ante la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. La Unión alegó en síntesis, que el Querellante fue víctima de un agravio de parte de su supervisora, quien alegadamente hizo comentarios infundados sobre su persona que le fueron llevados por terceras personas. El Querellante exigió a la Agencia una disculpa por dicho agravio. Por su parte, la Agencia planteó que de los Artículos del Convenio Colectivo alegadamente infringidos y de los hechos del caso, no surge la existencia de un agravio. El patrono alegó además, que la Querella es académica, ya que la Sra. Molina, a quien el Querellante le imputa la comisión del agravio, ya no figura como Secretaria Auxiliar de Administración, por lo que no hay remedio que conceder. Basado en lo antes expresado, el Árbitro determinó que la actuación de la Agencia no constituyó un agravio contra el Querellante, ni una violación al Convenio Colectivo. Por lo tanto, se desestima la Querella.

139- Departamento de Hacienda y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-489; AQ-05-793 L-07-139

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 19 de octubre de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

El empleado concernido, señor Meléndez ocupa un puesto de Agente de Rentas Internas hace aproximadamente diecinueve (19) años en el Negociado de Importe y Consumo. El señor Casas ocupa un puesto de Agente de Rentas Internas hace aproximadamente dieciséis (16) años en el Negociado de Importe y Consumo. El 2 de marzo de 2007, la Agencia y la Unión, en representación de los reclamantes, firmaron un *Acuerdo y Estipulación*. El mismo dispone lo siguiente:

El 15 de febrero de 2007, se celebró la vista de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en los casos consolidados AQ-05-793 y AQ-05-489 entre el Departamento de Hacienda y UGT Unión General de Trabajadores, Local 1199. Como parte del proceso las partes entraron en conversaciones conciliatorias con el fin de resolver la controversia. En ánimo de resolver la controversia el Departamento acuerda que a partir del 15 de marzo de 2007 los reclamantes Casas y Meléndez se reportarán a la Oficina de Distrito de Bayamón para ser asignadas sus funciones, que podrán consistir, entre otras cosas, trabajar en el “field” o campo. Durante el periodo de tiempo comprendido entre la firma del presente acuerdo y la fecha antes indicada, los querellantes Casas y Meléndez asistirán en el proceso de adiestramiento a los empleados que los sustituirán respectivamente en sus Áreas de trabajo. Este acuerdo no constituirá precedente de clase alguno con relación a ninguna controversia presente ni futura que pudiera surgir entre las partes. El empleado reconoce que ha sido debidamente orientado por la Unión sobre los alcances del presente acuerdo librando así de toda responsabilidad a la Unión y/o sus oficiales y representantes. La Unión y los empleados se comprometen a retirar las presentes controversias ante la Comisión de Relaciones del Trabajo. Del mismo modo, se comprometen a no presentar las mismas ante ningún foro administrativo y/o judicial. Las partes expresan estar conformes con lo aquí acordado y para evidenciarlo firman....

La Unión alegó que el cumplimiento parcial del Acuerdo y Estipulación del 2 de marzo de 2007, no es un cumplimiento contractual. Que no bastó con reinstalar a los Perjudicados en la Oficina de Distrito de Bayamón. Que el Acuerdo no puede ser soslayado con el formalismo de hacer que los Perjudicados se reporten físicamente al lugar de trabajo para luego no permitirles estar en el mismo. Mediante el testimonio de los Perjudicados, alegó que la Agencia no cumplió con lo acordado en la Estipulación y Acuerdo firmada el 2 de marzo de 2007. Estos sostuvieron que estaban adscritos al Distrito de Bayamón y que fueron trasladados a Bacardí Corporation y luego a Malgor y Compañía. Que se reportaron al Distrito de Bayamón el 15 de marzo de 2007. Que la Agencia no ha querido aceptar lo acordado y que los enviaron a trabajar a una planta cuando se suponía que estarían en la oficina. Que cada vez que hay trabajo fuera de sus funciones y fuera de la oficina los envían a ellos para que no se queden en la oficina. Como remedio solicitaron que se cumpliera con el documento suscrito por ellos, los representantes de la Agencia y la Unión, y que se acabe la práctica de enviarlos fuera de la oficina. No contamos con la posición de la Agencia debido a la incomparecencia de ésta a la vista de arbitraje. Basado en lo antes estipulado este árbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia no violó el Acuerdo y Estipulación. Se desestima la querrela.

140- Depto. Trabajo y Rec. Humanos (ADT) y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-06-192 L-07-140
Sobre: Ley Núm. 89
Fecha: 25 de octubre de 2007
Árbitro: Santos Colon Quiñones

El 3 de abril, expuso el abogado de la Agencia, que las partes han hecho las gestiones de identificar a los empleados de la controversia. Señaló que el DTRH cuenta con veintinueve (29) empleados del Negociado de Seguridad de Empleo, y la ADT cuenta con los otros empleados. En cuanto al ente patronal, a solicitud de este Árbitro, expuso que cuando se firmó el Convenio Colectivo de la ADT todos los empleados en la controversia eran empleados de la ADT. Por medio de una Orden Administrativa del 7 de abril de 2005, los empleados del Negociado de Seguridad de Empleo fueron reintegrados al DTRH. El DTRH y la ADT, a través de sus correspondientes representaciones legales, radicaron el 6 de julio el *Alegato del DTRH y la ADT*. En el escrito exponen que la ADT firmó su primer convenio con la UGT el 14 de octubre de 2003 y que ninguno de los artículos disponía para un aumento de salario por años de servicio. Que los aumentos a ser concedidos estaban dispuestos en el Artículo XXVIII, y que a pesar que los querellantes recibieron los aumentos correspondientes, la Unión exigió unos aumentos al amparo de una ley que ha sido derogada. Ilustró que el convenio tiene fuerza de ley siempre y cuando no contravenga las leyes, moral u orden público, según expuesto por el Tribunal Supremo en los casos de *Corporación del Fondo del Seguro v. Unión de Médicos*, 2007 TSPR 35, y *JRT v. Junta Administrativa del Muelle de Ponce*, 122 DPR 318, 333 (1988). Indicó que la UGT alegó que hubo violación al Artículo XLI del primer convenio entre la ADT y la UGT. Señala que este reclamo parte de una premisa incorrecta ya que el Convenio Colectivo sustituyó todo lo relacionado con los términos y condiciones de empleo. Muestra que la Ley Núm. 89 fue derogada por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. La Agencia finalizó solicitando la desestimación de todas las querellas presentadas por los empleados. En la vista del 3 de abril, la Unión a través de su Representante, indicó que la controversia en el caso es una esencialmente de interpretación de las leyes, convenio y reglamentación. Solicitó un término adicional para identificar todos los querellantes con unos datos relevantes sobre años de servicio, puestos que ocupan, y salarios. Identificar algún documento donde no haya posibilidad de estipulación posible, para someter el caso por los memorandos. Abundó que el caso es uno “atípico”, ya que comparecieron dos representaciones legales de dos agencias. En cuanto al ente patronal, expuso que los empleados del Negociado de Seguridad de Empleo que estaban en la ADT fueron reintegrados al DTRH. Añadió que para mantener la estabilidad de las buenas relaciones, el DTRH reconoció el Convenio Colectivo que tenían esos empleados. Esto hasta tanto se firmara el nuevo convenio. El 9 de julio la Unión radicó su Alegato. En el mismo expuso el representante que la controversia versa sobre el alcance de las disposiciones del Convenio Colectivo, en específico el Convenio firmado entre la UGT y la ADT, y la interpretación de la Ley 184 de 3 de agosto de 2004. Destacó el lenguaje del convenio entre la UGT y ADT en el Artículo XLI (Disposiciones Generales), Sección 7. Abundó que a pesar de que el DTRH honró los términos del convenio, para el caso aquí presentado, el DTRH se negó a reconocerles a los empleados el aumento por años de servicio, según dispone la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979. Pone en conocimiento a este Árbitro, lo resuelto por la Árbitro Janeth de Jesús en el Laudo **L-06-036** para el caso AQ-04-614, entre el Departamento de Agricultura y la UAW con

fecha del 19 de abril de 2006. Indicó que la Unión es de la firme opinión que el patrono violó el Artículo XLI, Sección 7. Sostuvo que un patrono no puede cumplir unas cláusulas e ignorar otras. Finalizó solicitando que se determine que la Agencia actuó incorrectamente al no conceder a la fecha en que cumplieron cinco (5) años de servicio sin recibir aumento, a excepción de los otorgados por ley y Convenio. Basado en lo antes expuesto este árbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia violó el Convenio Colectivo al no reconocer y no conceder a los Querellantes el aumento de sueldo por años de servicio que dispone la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979. Se ordena a la Agencia a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 89 a todo empleado miembro de la Unidad Apropiaada que haya ingresado a laborar al servicio público previo a que entrara en vigor la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004. Se ordena a la Agencia que dentro de un término de sesenta (60) días calendario, a partir del recibo del presente Laudo, identifique a todos los empleados los cuales comenzaron a laborar en la Agencia a quienes les aplica esa legislación. Luego de identificados todos estos empleados, deberá notificarle a la Unión por escrito y en un término no mayor de veinte (20) días calendario, los nombres de estos empleados a los cuales les aplican las disposiciones de la Ley Núm. 89. Se ordena a la Agencia, luego de identificados los empleados, separar cuales empleados ya cumplieron con las disposiciones establecidas en la Ley Núm. 89 y cuales están próximos a cumplir con las disposiciones de la ley. Aquellos empleados que ya cumplieron con las disposiciones de la Ley Núm. 89, la Agencia deberá en un término no mayor de sesenta (60) días calendario, luego de identificados los mismos, hacer el ajuste correspondiente en el salario de estos. Se ordena a la Agencia que, luego de realizar el ajuste correspondiente en el salario a aquellos empleados cubiertos por las disposiciones de la Ley Núm. 89, notificar por escrito a la Unión dentro de un término no mayor de veinte (20) días calendario, el cumplimiento de lo aquí ordenado. Se ordena a la Unión, luego de ser notificado por la Agencia del cumplimiento de lo aquí ordenado, a radicar en la División de Secretaria de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en un término no mayor de diez (10) días calendario, una moción informando el cumplimiento por parte de la Agencia de lo aquí ordenado. Deberá indicar en el escrito las fechas específicas de cuando la Agencia haya cumplido con todas y cada una de las disposiciones de lo aquí ordenado.

141- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-397 L-07-141

Sobre: Condiciones de Trabajo

Fecha: 29 de octubre de 2007

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

La Querellante ha laborado para el Departamento de Educación como maestra por 23 años. Al momento de los hechos era delegada de taller de la Unión y educadora en la Escuela Jesús M. Suárez del Distrito Escolar de Carolina I. El 15 de octubre de 2004, la Querellante asistió a una reunión de facultad que fue convocada por la Directora Escolar. Durante la reunión la Directora Escolar dio lectura y entregó a los maestros presentes el documento titulado Descripción del Puesto DE-16. Luego de que la Directora se negara a orientar a la Querellante sobre el DE-16, se suscitó una diferencia entre ambas que provocó que ésta última se retirara de la reunión antes de que concluyera la misma. Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Artículo XIII en su Sección 13.01 A del Convenio Colectivo. La Unión sostuvo que durante una reunión de facultad efectuada el 15 de octubre de 2004, la Directora Escolar se

negó a orientar a la Querellante sobre el documento Descripción del Puesto conocido como DE-16. Alegó además, que dicho documento fue leído por la Directora pero sin dar oportunidad a los maestros de aclarar sus dudas mediante las preguntas que realizara la Querellante. Es por esto, que la Agencia a través de su Directora Escolar violó el Convenio Colectivo en su Artículo XIII. Es la contención de la Agencia que no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Esto, debido a que de sus disposiciones no surge que la Directora Escolar esté obligada a ofrecer orientación sobre las Hojas de Descripción de Puesto (DE-16). La Agencia sostuvo que están obligados por Convenio solamente a notificar dicho documento. En vista de que esa función fue cumplida, no reconocen haber violado el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Basado en lo antes expresado el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia no violó a través de la Directora Escolar el Artículo XIII, Sección 13.01 del Convenio Colectivo firmado entre las partes. Se desestima la querrela.

142- Departamento de Educación y Unión de Personal Administrativo, Secretarial y de Oficina. Afiliada a SPT y SPU

Caso Núm. AQ-05-1407 L-07-142

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de octubre de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante trabaja en el Departamento de Educación en un puesto de Auxiliar Administrativo I. Varias de sus funciones son: tramitar el pago de salarios a maestros, cobrar a maestros en ocasiones en que tienen balances negativos en licencias, tramitar pagos especiales y tramitar nominas especiales sobre jubilación y/o retiro de empleados de la Agencia, entre otros. El 31 de agosto de 2005, el querellante entró a la oficina del Director de la División de Nómina y registró la hora de entrada a eso de las 8:15 A.M. Acto seguido, el Querellante se fue a desayunar. Al regresar a su oficina fue llamado a la oficina del Director de la División de Nómina, a una reunión, a eso de las 10:30 A.M., desconociendo el propósito de la misma. En la reunión estaba el Director de la División de Nómina, la supervisora del área de nómina de la Agencia y el querellante. No había nadie como Representante de la Unión. Minutos después de comenzada la reunión, el querellante salió de la oficina del Director, dando por terminada la misma, bajo la exigencia de que era preciso que hubiese un Delegado o Representante de la Unión que le asistiera. El Querellante admitió que un compañero de trabajo le indicó que en efecto el Director hizo gestiones para localizar a los delegados de la Unión o algún representante que estuviera en la reunión. Adujo la Agencia que la controversia en cuestión fue resuelta el 13 de enero de 2006, mediante acuerdo de las partes a través del Comité de conciliación. En torno a los méritos del caso, la Agencia manifestó que la reunión a la cual citaron al querellante el 31 de agosto de 2005, no constituyó ser para amonestarle disciplinariamente. Más bien se proponían a orientarle sobre lo ocurrido, toda vez que el empleado estuvo fuera de su lugar de trabajo desayunando en horas laborables. Que aun así, el Director hizo gestiones para conseguir que algún representante de la Unión estuviese presente en la reunión; pero no encontró a alguien disponible. No obstante, al proponerse a comenzar la misma, el querellante hizo exigencia de la presencia de algún representante de la Unión, a lo que al no haber alguno, se paró y salió de la Oficina del Director. Que no habiendo sido la reunión con fines disciplinarios, no hubo violación alguna del Convenio Colectivo. Adujo la Unión que la controversia no fue acordada, toda vez que así se desprende de la Resolución emitida por el Comité de

Conciliación Unidad Apropriadada de SPU-PASO, del 27 de octubre de 2005. En cuanto a los méritos de la controversia, sostienen que le fueron violentados derechos al querellante, ya que el 31 de agosto de 2005, el Director no le concedió alegadamente el derecho del quejoso tener un representante de la Unión presente en la reunión que era con fines disciplinarios. Basado en lo antes expuesto este árbitro emitió el siguiente laudo. El Departamento de Educación violó el Convenio Colectivo, al optar por celebrar la reunión el 31 de agosto del 2005, en la que se amonestó verbalmente al Querellante, sin la presencia de los delegados de la Unión.

143- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1435 L-07-143

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 30 de octubre de 2007

Árbitro: Carlos A. Román Espada

La Querellante ocupa el puesto R-15214, con status regular de Maestra de Educación Especial. El 22 de agosto de 2005 la Querellante presentó una querrela en el Primer Paso. En dicha querrela alegaba que la Agencia la reubicó en otra escuela sin ella haberlo solicitado. La Agencia a través de la Sra. Centeno sostiene que la reubicación de la Profesora se debe a que “el Programa de Educación Especial decide reubicar a la querellante ante las quejas que presentan los padres indicando que sus hijas no estaban recibiendo los servicios educativos que se esperaba de ella. Además, indicó que en muchas ocasiones no visitaba los hogares, ausentándose ya que estuvo reportada al Fondo del Seguro del Estado y esto afectaba adversamente a la población estudiantil que recibía servicios.” La Carta Circular 13-2002-2003 establece que “*La reubicación se dará por necesidad de servicio o por petición. Las reubicaciones por necesidades de servicio podrán efectuarse durante el año escolar de surgir las siguientes situaciones: la reducción de la Matrícula, la eliminación de fondos, programas, proyectos o cursos, la comparabilidad de las escuelas o el cierre de escuelas*”. El mismo documento establece que: “***Por ningún motivo la reubicación podrá tomarse como medida disciplinaria.***” La presente querrela es sustantivamente arbitrable. La Agencia al Reubicar a la Querellante sin la necesidad de servicio establecida en la Carta Circular 13-2002-2003, violó el Convenio Colectivo. Se ordena a la Agencia restablecer a la Querellante en la plaza que ocupaba como maestra Home Bound asignada a la Escuela Valle Marina del Distrito Escolar de Gurabo.

144- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1389 L-07-144

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 31 de octubre de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

En la Escuela Villa Granada en el Distrito Escolar de San Juan II, no se ratificó organización escolar 2005-2006 por la facultad. Tampoco se ratificaron los programas alternos. Al momento de los hechos estaba vigente tanto el Convenio Colectivo como la Carta Circular 11-2002-2003. La querellante se negó a aceptar el programa de clases porque alegó que no se había ratificado. El 24 de agosto de 2005, la Delegada de Taller presentó un agravio ante el Paso I. El 28 de septiembre de 2005, la Delegada de Taller presentó un agravio ante el Paso II. El 1 de noviembre de 2005, el Comité de

Conciliación emitió la Resolución Núm. FSJ-05-05-0350. Según alegó la Unión, la Delegada de Taller petitionó que se ratificara la organización escolar 2005-2006 con todos los programas alternos. Alegó que la Directora de la Escuela Villa Granada en el Distrito Escolar de San Juan III, no contestó la querella presentada por la Delegada. Para la Unión, no se presentó evidencia que refutara lo declarado por la Delegada de Taller. Razón por la cual se debe adjudicar el caso a su favor. La Agencia realizó un interrogatorio a la Delegada de Taller. Una vez la Delegada de Taller le contestó las preguntas realizadas por el representante legal de la Agencia, este último expresó que no tiene pertinencia que la Directora Escolar no haya contestado el Paso I. El Árbitro entiende que no hay evidencia que demuestre que la Agencia violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo y la Carta Circular 11-2002-2003. Por lo cual, se desestima el presente caso.

145- Departamento de Educación y Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-05-1391 L-07-145
Sobre: Organización Escolar
Fecha: 31 de octubre de 2007
Árbitro: Noel A. Hernández López

El 29 de agosto de 2005, las Profesoras Querellantes presentaron un agravio ante Paso I. El 28 de septiembre de 2005, éstas presentaron un agravio ante Paso II. El 1 de noviembre de 2005, el Comité de Conciliación emitió la Resolución Núm. FSJ-05-05-0351. La Unión procedió a presentar como prueba las Querellas Paso I y Paso II las cuales incluían lo alegado por las Profesoras. Expresó que su prueba constituía los formularios de querellas Paso I y Paso II y notificó que las Profesoras, estaban en sala y las hizo disponibles para que la Agencia las contrainterrogara. Para la Unión, no se presentó evidencia que refutara lo alegado en el Paso I y Paso II presentado como evidencia. Razón por la cual se debe adjudicar el caso a su favor. La Agencia realizó un contra interrogatorio a las Profesoras Perjudicadas. Una vez las testigos contestaron las preguntas, la Agencia expresó que ninguna de ellas pudo precisar a cuáles planes alternos se refieren. Tampoco pudieron indicar si el Comité de Organización Escolar los había aprobado. Este árbitro determino que no hay evidencia que demuestre que la Agencia violó el Convenio Colectivo y la Carta Circular 11-2002-2003. Por lo cual se desestima el presente caso.

146- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-06-244 L-07-146
Sobre: Cesantía
Fecha: 31 de octubre de 2007
Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El Querellante estuvo bajo tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado, en adelante, el Fondo, desde el 2 de mayo de 2000 hasta el 30 de abril de 2001. Argumenta la Agencia que éste debió reportarse a su trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a que el Fondo le dio de alta. El Querellante se reportó a trabajar en agosto de 2003, dos (2) años luego de que el Fondo le diera de alta. Cuando el Querellante se reinstaló a su trabajo sustentó sus ausencias indicando que se mantenía en tratamiento médico privado y que había dejado firmado varios formularios solicitando una licencia sin paga para el término de más de dos años. Estas solicitudes

no figuran en el expediente de personal del empleado. Al Querellante le solicitaron documentos que justificaran su ausencia. Según alegó la Agencia, el Querellante no proveyó los mismos. La Agencia tomó la decisión de cesantear al Querellante porque no cumplió con lo estipulado en el Convenio Colectivo y la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. El Representante Legal del Querellante, arguyó que su representado ha sufrido dos lesiones en su trabajo. Para ambas lesiones ha recibido tratamiento en el Fondo. Por la segunda lesión el Querellante se mantuvo bajo la licencia del Fondo desde mayo de 1999 hasta el 27 de febrero del 2000. El Fondo dio de alta al empleado con un CT para regresar a trabajar.¹³ El 30 de abril de 2001, el Querellante culminó su tratamiento en el Fondo. El Querellante añadió que aunque el Fondo le dio de alta, continuaba quebrantado de salud por lo que se mantuvo en tratamiento médico privado. El Querellante indicó que solicitó una licencia sin sueldo a su supervisor el Tnte. Mojica y siempre mantuvo una comunicación con éste para notificarle de su tratamiento. Posteriormente, visitó la oficina y dejó firmado varios formularios de Solicitud de Licencia (OP-13) para mantener su licencia sin sueldo. El Querellante no guardó copia de los formularios firmados. Alegó que confió en que su supervisor cumpliría con su responsabilidad de tramitar los formularios por los canales correspondientes. El Querellante solicitó acogerse al seguro social. Esta petición fue denegada. En agosto de 2003, el Querellante se comunicó con su supervisor para informarle que se había mejorado sustancialmente de su condición de salud. Solicitó incorporarse a sus labores como vigilante. El supervisor autorizó que el Querellante se reintegrara a sus labores. Luego de varias semanas de trabajo se le notificó al Querellante que no podía continuar trabajando. El 21 de diciembre de 2004, la Agencia le notificó la intención de cesantearlo por encontrarse inhabilitado para trabajar. Luego de la vista informal el 13 de marzo de 2006, la Agencia tomó la decisión de cesantear al Querellante. Explicó el Querellante que las ausencias estaban justificadas porque él se encontraba en licencia sin sueldo. Además reclamó que la Agencia no cumplió con las disposiciones del Artículo XVIII del Convenio Colectivo donde se dispone el procedimiento para ejecutar una cesantía. El Árbitro emitió el siguiente laudo. La Agencia cesantó al Querellante correctamente, en cumplimiento del Convenio Colectivo y las leyes aplicables. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-06-988 L-07-147

Sobre: Destitución

Fecha: 31 de octubre de 2007

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El Querellante se desempeñaba al momento de los hechos como Bombero en la Estación de Barceloneta. Con fecha de 3 de abril de 2006, el Jefe de Bomberos le envió al apelante una carta de “me propongo a destituirlo” por éste tener en su contra una acusación bajo el Artículo 3.1 de la Ley 54, Ley de Violencia Doméstica, radicada por su esposa. El Tribunal Superior de Arecibo, el 12 de diciembre de 2005, emitió una Resolución al amparo del Artículo 3.6 de la Ley de Violencia Doméstica y se concedió el remedio de desvío por el término de un año. El 28 de septiembre de 2006, después de varios incidentes procesales se llevó a cabo la vista administrativa informal ante el Oficial Examinador del Cuerpo de Bomberos. La representación legal

¹³ “CT” significa o representa tratamiento mientras trabaja.

del Querellante planteó que al estar acogido al programa de desvío de la Ley 54, el patrono no podía destituirlo por que el Artículo 3.6 no lo inhabilita para el servicio público. El 30 de noviembre de 2006, el Jefe del Cuerpo de Bomberos, mediante Resolución decretó la destitución del Querellante. El Tribunal Superior de Arecibo emitió Sentencia el 6 de diciembre de 2006, donde decretó el archivo y sobreseimiento del caso penal en contra del Querellante. De conformidad con el programa de desvío, éste tiene el record penal limpio. El Querellante el 17 de marzo de 2005, agredió física y verbalmente a su esposa al halarle por el pelo, darle un puño en la pierna izquierda, morderla en el brazo izquierdo causándole un hematoma, cuando la perjudicada tenía cuatro (4) meses de embarazo. Además de referirse a ella con un lenguaje obsceno. La Ley 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, también conocida como Ley de Violencia Doméstica, no inhabilita o descalifica para solicitar u ocupar un cargo público a aquellos que la infringen. El Cuerpo de Bomberos expulsó al Querellante a la luz de los hechos cobijados por esta Ley. El Querellante estaba acogido al Programa de Desvío; había cumplido a cabalidad con todas las condiciones impuestas y una de ellas era estar trabajando. En comunicación con fecha de 9 de noviembre de 2004, dirigida al Jefe de Bomberos, suscrita por la Directora Auxiliar Área de Servicios Legales de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA), se le orientó a la autoridad nominadora sobre los alcances del Artículo 3.6- Desvío de la Ley de Violencia Doméstica, por otro empleado haber infringido el Artículo 3.1 de la mencionada Ley. La comunicación expresa que el empleado, al acogerse al beneficio de desvío, no queda descalificado o inhabilitado para el servicio público. La política pública para las agencias del gobierno es que la Ley 54, *supra*, tenga un propósito rehabilitador al servidor público, ya que la destitución es la pena capital. La Ley 54, *supra*, le ofrece al imputado cumplir unas condiciones y que su causa de acción penal quede exonerada, archivada y sobreseída, de forma tal que el imputado queda sin antecedente penal y sin ningún tipo de descalificaciones o incapacidad que se imponen a convictos de delitos penales. El 21 de marzo de 2005, se presentó denuncia en contra del Querellante por actos constitutivos de violación a la Ley 54, *supra*. Los actos del Querellante fueron de agresión física y verbal contra su esposa. Por tales hechos el Querellante fue hallado culpable, convicto y sentenciado el 12 de diciembre de 2005. El Querellante nunca dio conocimiento a la Agencia y no fue hasta el 7 de diciembre de 2005, que se advino en conocimiento por conducto de terceras personas. La acción disciplinaria de destitución contra el Querellante es correcta a la luz de los hechos y no contraviene lo dispuesto por la Ley 54, *supra*. El Árbitro concurre con la destitución del Querellante del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. La misma fue realizada conforme a derecho y dentro de la prerrogativa de la autoridad nominadora de aplicar medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida. Se desestima la querrela.

148- Departamento de Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-509 L-07-148

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de noviembre de 2007

Árbitro: Maria del Carmen Torres Suárez

La Querellante labora para el Departamento de la Familia desde el 1992. Su puesto es de Oficial de Recursos Humanos II. Laboró en la División de Clasificación y Retribución de Puestos de la Administración de Familias y Niños (ADFAN) hasta el 3 de febrero de 2005, bajo la supervisión del Director. El 4 de febrero de 2005, la

Querellante se trasladó a la División de Nombramientos y Cambios debido a varios incidentes con su supervisor inmediato, el Director. Para el 15 de julio de 2004, la Querellante radicó cuatro querellas en PASO I, alegando hostigamiento laboral por parte del Director. El 10 de agosto de 2004, la Querellante radicó otro caso en contra del Director. El 24 de septiembre de 2004, el Comité de Quejas y Agravios consolidó los casos y emitió una Resolución de no acuerdos. El 7 de octubre de 2004, la Unión radicó una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Comisión. El Departamento de la Familia sostuvo que actualmente la Querellante no se encuentra ejerciendo labores bajo la supervisión del Director y que por tal motivo no hay remedio que ofrecer. Indicó que lo declarado por la Querellante y los testigos de la Unión, no demostró un patrón de hostigamiento laboral. Planteó que se trata de problemas interpersonales entre dos empleados, que no pueden resolverse mediante el procedimiento de quejas y agravios. Por otra parte alegó que hubo una investigación por la Unidad Técnica de Investigaciones del Departamento, cuyo resultado final consistió en una reprimenda escrita al Director. Indicó que la determinación de colocar o remover a un supervisor de su puesto es una prerrogativa gerencial y que el Procedimiento de Quejas y Agravios no es foro para ventilar la presente controversia. La Unión sostuvo que a la luz de los testimonios de la Querellante y sus testigos, quedó probado el patrón de hostigamiento y persecución laboral en contra de la Querellante por parte de su supervisor. Indicó además que la querella no se ha tornado académica según alega el Departamento, por el hecho de que la Querellante ya no labora en la División de Clasificación ni está bajo la supervisión del Director. Insistió la Unión en que si la Querellante no labora actualmente en dicha división es por que ésta tuvo que solicitar traslado a otra área por no aguantar más la insostenible situación laboral. Sostuvo la Unión que por analogía, esto constituye un despido constructivo y que por tanto procede sea ubicada nuevamente a la División de Clasificación. Basado en lo antes expuesto este árbitro determino que el Director incurrió en acoso laboral contra la Querellante. Por lo que el Departamento de la Familia violó el Artículo II del Convenio Colectivo Declaración de Principios- a través de la conducta del Director.

149- Depto. de Salud (Programas Categóricos) y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-06-619 L-07-149
Sobre: Violación de Convenio
Fecha: 1 de noviembre de 2007
Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante labora como Certificador/Oficial de Asistencia Médica de la Oficina Local de Santa Isabel, del Departamento de Salud (Programas Categóricos). El 21 de abril de 2006 la Querellante se ausentó al mediodía por una situación personal de naturaleza íntima. El supervisor inmediato de la Querellante le cuestionó sobre la razón para su ausencia para éste poder firmarle la hoja de ausencia. La Querellante le indicó al supervisor que era un asunto personal y éste insistió en conocer la razón para así justificar la ausencia. En el mes de mayo de 2006, estando la Querellante disfrutando del día libre por su cumpleaños, al llegar al otro día notó que le habían cambiado el escritorio de donde estaba originalmente a otro lado de la oficina y le colocaron la computadora de una forma que para ella era incómoda. Conforme a la

prueba desfilada, la Querellante llevaba tiempo solicitando el cambio de ubicación de su escritorio ya que le era incómodo su posición por estar frente a la puerta de entrada lo cual impedía el flujo de personas. Cuando ésta se quejó con otros empleados y con el mismo supervisor de que la computadora estaba puesta en una posición incómoda se arregló la situación. Para el mes de febrero de 2007, la Querellante solicitó unas vacaciones, a lo cual su supervisor indicó que no se las podría aprobar ya que había mucho trabajo en el centro, pero finalmente se acordaron cinco (5) días. Debido al cúmulo de trabajo la Querellante no había objetado quedarse trabajando en ese período de tiempo pero posteriormente solicitó vacaciones en febrero para solucionar unos asuntos de su hijo. El supervisor le indicó que cinco (5) días no era una vacación regular, por lo cual éste le dijo a la Querellante que de necesitar los días los solicitara como emergencia debido a que las vacaciones regulares a su entender son de quince (15) días o más. La Querellante no firmó el documento y aún así se le aprobaron las vacaciones de cinco (5) días, del 5 al 9 de febrero de 2007. El 2 de febrero de 2007 la Querellante fue evaluada en su desempeño por su supervisor. De diez (10) asuntos a considerar en la evaluación, en siete (7) obtuvo marca de sobrepasa y en tres (3) obtuvo alcanza. La Querellante alegó que entendía merecía mejor puntuación en los que obtuvo alcanza, especialmente en cooperación ya que ella coopera mucho en la oficina y en productividad, aunque indicó que desconoce como se evaluaba la productividad. Según surgió de la prueba desfilada el supervisor utilizó criterios que le da la Oficina Central para realizar la evaluación. En el aspecto de ausencias la Querellante sacó nota de alcanza debido a que ésta no cumplía adecuadamente con el horario de la jornada laboral. La Querellante testificó también que el supervisor se la pasa tirando puertas y las gavetas de los archivos, lo cual mantiene al personal de la oficina en tensión, aunque indicó que solo ella se había querellado y probablemente esa era su percepción personal. El supervisor indicó que las gavetas de los archivos se trancan por lo que hay que halarlas fuerte y la Querellante le solicita que le busque en los archivos. El 16 de febrero de 2007 la Querellante recibió una carta de amonestación que le envió su supervisor, carta que también se le envió a otros cuatro empleados además de a ella. La Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio Colectivo indicados en la querella, mediante las actuaciones del supervisor. El supervisor inmediato de la Querellante actuó en todo momento dentro de sus capacidades y prerrogativas como supervisor y que los hechos ocurridos tal y como se testificaron no configuraron un ataque abusivo a la honra y reputación personal de la Querellante. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo en los artículos aludidos. Por lo que se desestima la querella.

150- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-06-379 L-07-150

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de noviembre de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Querellante labora en la Escuela de la Comunidad Playa, del Distrito Escolar de Santa Isabel. La Querellante fue operada de la vesícula con anterioridad al 1 de noviembre de 2005. El 1 de noviembre de 2005 se le presentó una situación de urgencia, que expresó de la siguiente forma: “se me presenta una necesidad biológica que me urge salir corriendo”. Que el baño utilizado por la facultad es el del salón de Kindergarten. El 1 de noviembre de 2005 cuando fue a utilizar el baño la querellante, éste estaba ocupado. Ante la situación antes descrita, la Querellante procedió a irse a

su hogar y así satisfacer su necesidad biológica. La querellante no solicitó permiso al Director de la Escuela, para ausentarse por enfermedad. La Escuela de la Comunidad Playa no cuenta con un baño para uso exclusivo de la Facultad. La División de Nóminas del Departamento de Educación le notificó el 7 de noviembre de 2006, que procedería a realizar un descuento de salario a razón de una hora y media por la ausencia del 1 de noviembre de 2005. De los testimonios vertidos en sala se desprende igualmente que la escuela no cuenta con un baño para uso exclusivo de los empleados tal como lo expresa el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. El incumplimiento de la Agencia con el Convenio Colectivo no le otorga derecho de ausentarse a la Profesora Santiago con cargo a ninguna licencia, sin que medie una autorización o solicitud de dicha ausencia. Por el contrario de los testimonios vertido se desprende que existían más de una opción que la Maestra pudo haber considerado antes de ir a su casa. Basado en lo anterior el Árbitro emitió el siguiente Laudo: La Agencia violó el Convenio Colectivo al no proveer un servicio sanitario adecuado para uso exclusivo de la facultad. No obstante, la ausencia de la Maestra no estuvo justificada por lo cual el descuento realizado por la Agencia procede. Se ordena a la Agencia cumplir con el Convenio Colectivo y proveer instalaciones sanitarias adecuadas para el uso exclusivo de los empleados. La Agencia debe proveer los servicios sanitarios exclusivos para los empleados en un plazo no mayor de 30 días a partir de la notificación del presente Laudo.

**151- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado
Caso Núm. AQ-06-655 L-07-151**

Sobre: Violación de Convenio Art. 15, 16

Fecha: 2 de noviembre de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Es la posición de la Agencia que no corresponde la concesión del día 3 de julio de 2006, libre, sin cargo a licencia alguna; toda vez que el mismo no constituyó ser un día feriado, tampoco declarado libre bajo las condiciones que expresa el Convenio Colectivo suscrito por las partes en el Artículo XV sobre Días Feriados. Que el Convenio Colectivo es claro, puesto que no contempla lo que adujo la Unión es la interpretación que emana del mismo. Por lo anterior, la Agencia cargó el 3 de julio del 2006 a la licencia por concepto de vacaciones a los empleados. De otra parte, la Unión sostiene que la Agencia no debió cargar el día 3 de julio del 2006 a licencia alguna, toda vez que la declaración de día libre fue hecha por el Gobierno de Puerto Rico, específicamente por la entonces Secretaría de Estado. Que aunque no deja de ser cierto que las directrices de la Secretaría de la Gobernación decían que el día sería cargado a licencia por vacaciones, no deja de ser un hecho que la declaración del día libre provino de la Gobernación, lo que de su faz, aducen, activa la disposición contractual en controversia, entiéndase Artículo XIV, sección 2. Conforme al Convenio Colectivo, la evidencia sometida por las partes de epígrafe y el derecho aplicable, no encontramos que la Agencia haya violado el Convenio Colectivo al cargar a licencia por vacaciones el día 3 de julio de 2006, a los empleados de la Junta de Planificación. Se desestima la querrela.

152- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-590 L-07-152

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por 15 días

Fecha: 2 de noviembre de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Querellante laboraba para el CEMPR, el 30 de septiembre de 2004 como Paramédico Básico (TEM-B) en Ciales. A partir del 30 de septiembre de 2004, la Querellante tenía vencida la licencia como TEM-B (Básico). Para la vista administrativa del 10 de mayo de 2005, ésta compareció y no presentó evidencia de tener su licencia de TEM-B vigente, pero alegó si tener la licencia de TEM-P, ya que en días recientes había pasado la revalida. Las partes acuerdan que se tome conocimiento sobre el Plan de Clasificación de Bomberos para las especificaciones de clase que se encuentran en controversias. El 17 de diciembre de 2004, la CEMPR le notificó por escrito que tenía vencida la licencia desde el 30 de septiembre 2004, se le concedió término de 60 días para mostrar evidencia de tener su licencia vigente. Para la fecha del 30 de septiembre de 2004, la Querellante poseía licencia de TEM-P. El 28 de abril de 2004, la Querellante fue certificada como TEM-P. La querellante se le suspendió de empleo y sueldo por 15 días mediante el escrito del 27 de mayo de 2005. Esta determinación le fue entregada el 3 de junio de 2005. El 3 de junio de 2005, la Querellante entregó al CEMPR la licencia de TEM-P y la licencia de TEM-B fue entregada por ésta para la fecha de 20 de junio de 2005. El 23 de octubre de 2002 el CEMPR y UGT suscribieron un Acta- Estipulación para entre otras cosas disponer los casos disciplinarios de licencias vencidas de los paramédicos según su clasificación. La Unión planteó como defensa que al momento de la suspensión de empleo la Querellante contaba con una licencia de Técnica de Emergencias Médicas superior a la requerida para el puesto que ocupaba en ese momento. La Agencia alegó que la querellante incumplió con el deber de mantener su licencia de TEM correspondiente con su puesto al momento de los hechos, por lo cual se sostiene la acción disciplinaria estando ésta justificada en derecho. Es necesario establecer 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. Es un hecho no controvertido que la Querellante al momento de ser suspendida no contaba con una licencia vigente de TEM-B tal como lo exige su puesto. Debemos anotar que la clasificación de puestos es una prerrogativa gerencial, ya que se trata de un instrumento para la administración de los recursos humanos. La clasificación de Técnico de Emergencias Básica requiere el poseer la licencia de Técnico de Emergencias Medicas Básico expedida por el (la) Secretario(a) de Salud. Por todo lo anterior, el Árbitro emitió el siguiente laudo: Que en el presente caso no se radicó ningún cargo en la Junta Examinadora de Técnicos de Emergencias Médicas contra la Querellante. La suspensión de empleo y sueldo de la querellante estuvo justificada. Se desestima la querella.

153- Policía de Puerto Rico y Rosa Figueroa Torres

Caso Núm. AQ-05-832 L-07-153

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 2 de noviembre de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

En este caso, la Agencia levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. Los hechos estipulados son los siguientes: El 1 de julio de 2005, la Querellante suscribió el Formulario de Querella Paso I. El 10 de agosto de 2005 el Comité Revisor Desicional de la Oficina de Relaciones Laborales se reunió y determinó que el reclamo de reclasificación de la querellante no procedía. El 14 de septiembre de 2005 la Querellante recibió la Notificación del Comité Revisor Decisional. En la Notificación

del Comité Revisor se le indicó a la Querellante que su reclamo no procederá, y además se le apercibió que “de usted no estar de acuerdo con la determinación del Comité Revisor Decisional podrá acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en un termino no mayor de diez (10) días laborales siguientes haber sido notificado.” El 29 de septiembre de 2005 la Querellante presentó ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios. La Querellante solicitó el procedimiento de arbitraje once (11) días luego de recibir la Notificación del Comité Revisor. La Agencia sostuvo que la presente controversia no es arbitrable toda vez que la parte querellante no cumplió con los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo en relación a la cláusula de Quejas y Agravios. La Agencia arguyó que la Querellante solicitó el procedimiento de Arbitraje fuera del término estipulado en el Convenio Colectivo. Por su parte, la Querellante sostuvo que la Agencia ha incumplido con los términos del Convenio Colectivo y que por el contrario la relación contractual con la Unión ha sido una donde los términos del Convenio Colectivo no se han aplicado por las partes contratantes en forma rigurosa. El Árbitro determinó que la presente querrela no es procesalmente arbitrable. Se desestima la Querrela.

154- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-06-588 L-07-154

Sobre: Horario Extendido

Fecha: 5 de noviembre de 2007

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión sostuvo, que la jornada semanal de la Querellante es de martes a sábado. Sus días libres son los domingos y lunes, siendo el lunes el segundo día de descanso de la empleada. Este coincide con los días feriados que se celebran lunes. Alega la Unión que cuando se celebra un día feriado el lunes la Querellante tiene derecho de disfrutarlo el martes. Como la empleada ha trabajado los martes luego del lunes feriado la Agencia le adeuda tiempo compensatorio a razón de 1.5 días. Para la Unión, la actuación de la Agencia está en violación al Reglamento de Personal de los Empleados en el Servicio de Carrera del Departamento de la Familia que dispone que, “cuando por necesidades de servicio se haya establecido una semana de trabajo donde los días de descanso no sean sábado y domingo y el segundo día de descanso coincide con un día feriado, el empleado tendrá derecho a que se le conceda libre el día siguiente al feriado.” La Agencia por su parte, manifestó que, la Ley 15 de 11 de abril de 2001, según enmendada, instauró el Programa de Horario Extendido. Entre otras cosas la Ley facultó a las Agencias participantes del Programa a fijar los mecanismos para la selección de los empleados. La Agencia aclaró que la Querellante fue reclutada en virtud de la mencionada Ley, añadiendo que la empleada conocía que la jornada y el horario eran diferentes. La jornada asignada a la Querellante es de treinta y cinco (35) horas, los días de descanso son los domingos y los lunes. La Agencia arguyó que la Querellante no tiene derecho a que se le paguen los lunes feriados a razón de 1.5 porque este día no fue trabajado. Sostuvo la Agencia que no se puede compensar a la empleada por trabajo no realizado y cuando está disfrutando de su día de descanso. La Agencia considera que se paga tiempo extra solo cuando el empleado trabaja en exceso de la jornada regular, cuando se trabaja días feriados, días de descanso o cuando el Gobernador(a) suspenda los servicios. La empleada no ha presentado evidencia de que trabajó bajo alguna de estas condiciones. La Unión pretende que la Agencia pague tiempo extra por un día de descanso sin que la

empleada haya presentado algún tipo de servicio. La Agencia sostiene que no puede compensar o pagar a la empleada por servicios no prestados, de hacerlo no estaría administrando sanamente los fondos públicos y podría incumplir con su responsabilidad como Agencia de Gobierno. En este caso debemos evaluar específicamente la letra del Artículo XXXIII. Si la intención de las Partes era que aquellos empleados del Programa de Horario Extendido, que cuyo día de descanso coincide con un día feriado se le debía conceder libre el día siguiente, así lo hubieran expresado en la letra del Convenio Colectivo. Entendió el Árbitro en ese caso que el Artículo XXX, sobre Programa de Horario Extendido y el XXXIII, sobre Días Feriados no obligan a la Agencia a conceder lo reclamado en el caso ante nos. Las Partes también solicitaron que el Árbitro determinara si correspondía que la Agencia le pagara a la empleada el exceso de doscientas cuarenta (240) horas en tiempo compensatorio. Sin embargo, las Partes no pusieron en posición a la Árbitro para determinar si hay un exceso de doscientas cuarenta (240) horas. Basado en lo antes expuesto, la Árbitro emitió el siguiente laudo: La Querellante no tiene derecho a que se le conceda tiempo compensatorio por aquellos días feriados que se celebraron en su día de descanso a razón de 1.5 desde el 2002. Se desestima la querella.

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

Caso Núm. AQ-05-018 L-07-155

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por 15 días

Fecha: 5 de noviembre de 2007

Árbitro: Maria del Carmen Torres Suárez

La Agencia alega que la Querellante violó el Artículo 8, Sección 8.3 del Reglamento de Personal para Empleados de Carrera del Sistema de Retiro para Maestros; el Artículo IV del Manual de Normas y Procedimientos Internos Sobre Acciones Administrativas y haber incurrido en insubordinación, la falta Núm. 10 tipificada en la Guía de Medidas Disciplinarias anejada al Manual de Normas y Procedimientos Internos Sobre Acciones Administrativas. La Agencia indicó que en la carta de Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo del 8 de noviembre de 2004, se mencionó una medida disciplinaria anterior por estar ante la evaluación de una medida disciplinaria por conducta repetida de insubordinación, contrario a estar ante la evaluación de un expediente de personal para destituir a un empleado. Sostuvo la Agencia que ante la conducta reincidente e insistente de la Querellante, la medida disciplinaria impuesta es más que justificada. La Unión sostuvo que la Agencia violó la Sección 7 del Artículo XVIII del Convenio Colectivo, al hacer referencia en la carta de *Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo*, a una medida disciplinaria dirigida a la Querellante el 30 de septiembre de 2003. Indicó que la conducta de la Querellante no fue insubordinada ni irrespetuosa. Si no más bien que ante los préstamos de reestructuración, que por primera vez se trabajaban en la Oficina de Ponce, la Querellante requirió ser adiestrada. Sostuvo que el supervisor demostró no tener el conocimiento para poder adiestrar a la Querellante. Esbozó que reclamar un derecho de estar adiestrada para poder realizar un trabajo no puede ser conducta insubordinada e irrespetuosa. Expresó que la Querellante no hizo uso de lenguaje vulgar, soez o insolente que anulara su derecho a querellarse; que ésta tenía el derecho a la libre expresión y a querellarse. Concluyó la Unión exponiendo que la prueba demostró que la Querellante era eficiente, tenía iniciativa e inteligencia para con su trabajo. Basado en lo anterior el Árbitro emitió el siguiente laudo: La Agencia podía hacer referencia a una amonestación escrita impuesta a la Querellante el 30 de

septiembre de 2003, ya que la misma no es una medida disciplinaria. La suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días impuesta a la Querellante fue justificada. Se desestima la querrela

**156- Depto. de Salud (Programas Categóricos) y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-05-692 L-07-156**

Sobre: Destitución

Fecha: 7 de noviembre de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia alegó que se justifica la medida disciplinaria impuesta al Querellante y la misma se hizo conforme al Convenio Colectivo y a las normas vigentes aplicables. La Agencia alegó que el Querellante incurrió en conducta incorrecta y perjudicial al buen nombre de la Agencia, como lo es el uso ilegal e indebido de propiedad de la Agencia, al participar en la preparación y distribución de un escrito en el que se hicieron expresiones difamatorias contra el Secretario de Salud y otros funcionarios de la Agencia; e intentar causar daño a la propiedad de la Agencia al alegadamente tapar un desagüe de un lavamanos o pileta, ubicado en un piso superior al de la Oficina Regional de Ponce, al tiempo que dejó la pluma abierta del mismo, con la intención de que hubiera una inundación y causar daños al edificio. Lo anterior, concluyó la Agencia, es contrario a las normas de conducta establecidas. Según la Agencia la prueba presentada mediante el testimonio de sus testigos es robusta y convincente para probar la ocurrencia de los hechos. La Unión alegó que no se justifica la medida disciplinaria impuesta al Querellante. En primera instancia la Unión alegó que la acción disciplinaria impuesta al Querellante se hizo a destiempo, esto es, fuera de los términos que dispone el Convenio Colectivo para la imposición de medidas disciplinarias. Por otro lado, la Unión alegó que la prueba presentada por la Agencia el día de la vista para probar la ocurrencia de los hechos que dan base a la medida disciplinaria no es suficiente para justificar la destitución del Querellante de su puesto como primera medida disciplinaria. En cuanto a la alegada participación del Querellante en la redacción de un documento titulado “Antivirus”, este no tuvo nada que ver con la redacción del mismo y su única participación se redujo a determinar que el documento no se hubiera grabado en el disco duro de la computadora portátil donde se redactó. En cuanto a la alegación de que éste subió al tercer piso del edificio y tapó un desagüe y dejó una pluma de agua abierta, el Querellante negó haber realizado lo anterior, además de que la Unión demostró que las condiciones del tercer piso del edificio estaban en mal estado desde mucho antes de que ocurrieran los alegados hechos. Por lo antes expuesto el Árbitro emitió el siguiente laudo: La medida disciplinaria de destitución al Querellante no estuvo justificada. Se ordena la reinstalación completa e inmediata a su puesto de Funcionario Ejecutivo I en la Región Sur, puesto Núm. MPS-912, convertido en permanente en virtud de la Ley Núm. 172 de 30 de julio de 2004, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente, y pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de su destitución, más intereses. Se ordena asimismo, retirar, depurar y eliminar de todos sus expedientes toda referencia a la destitución del Querellante, notificándole a éste y a su representante, que tal acción se ha llevado a cabo, y que dicha disciplina no será usada en su contra en el futuro. Se ordena preservar, y si lo solicita, hacer disponible al Representante del Querellante y sus agentes para su examen y copia, todo expediente de nómina, tarjetas de ponchar, expedientes de

personal e informes y todo otro expediente necesario para analizar la cantidad de paga atrasada debida bajo los términos de este laudo.

157- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1392 L-07-157

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 8 de noviembre de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Agencia expresó que este caso no es arbitrable ni procesal ni sustantivamente. Además, alegó incuria. Específicamente la Agencia alegó lo siguiente: La querella está prescrita. La Unión esperó más de dos (2) años para someter el Paso 1. La Querellante presentó el Paso I dentro de los quince (15) días establecidos en el Artículo XXXIV del Convenio Colectivo. El Árbitro no tiene jurisdicción sobre la materia toda vez que la Sección 5.1 (2) (d) de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998 establece que no será negociable la creación y la clasificación de los puestos. Por tanto, no procede la solicitud de la Querellante de nombrar nuevos maestros en la Escuela Ramón E. Betances. La Unión sostiene que para febrero de 2002 la Directora Escolar y la Facultad de la Escuela Ramón E. Betances firmaron un acuerdo donde establecieron topes de matrícula. Alegó que en años subsiguientes se cumplió con dicho acuerdo y no fue hasta el año 2005 que no se cumplió. Ante esta situación, la Unión expresó que aplica la doctrina de violación continua. La Comisión alegó que al igual que cuando se interpretan leyes, al interpretar el convenio colectivo es un principio básico de hermenéutica que las leyes deben interpretarse considerando su razón y espíritu, y examinando y comparando sus partes, las unas con relación a las otras, procurando siempre dar cumplimiento al propósito del legislador. *Oficina de Ética Gubernamental vs. Cordero Santiago*, 2001 J.T.S. 119. 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. *Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc.*, 144 D.P.R. 673 (1998); *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 133 D.P.R. 986 (1993); *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318 (1988); *San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.*, 104 D.P.R. 86 (1975); *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87 D.P.R. 118 (1963); *Luce & Co. v. Junta Rel. Trabajo*, 86 D.P.R. 425 (1962). Como regla general, si un convenio colectivo tiene disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. *Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc.*, *supra*; *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, *supra*; *Unión de Empleados v. F.S.E.*, 112 D.P.R. 51 (1982); *J.R.T. v. A.E.E.*; 111 D.P.R. 837 (1882); *San Juan Mercantile Corp. V. J.R.T.*, *supra*; *Beaunit of Puerto Rico v. J.R.T.* 93 D.P.R. 509 (1966). Establece además el Tribunal Supremo, cuando la observancia rigurosa del procedimiento contenido en el convenio colectivo para la ventilación de querellas y agravios represente un acto fútil, un gesto vacío, un paso irreal o imposible no será necesario cumplir con el mismo. *Hermandad de Unión de Empleados v. F.S.E.*, *supra*. Este proceder es afín con la política pública del Estado de fomentar la paz laboral. *Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T.*, 94 D.P.R. 624 (1967). El procesamiento rápido de los agravios ayuda, además, a lograr una presentación más exacta y precisa del cuadro fáctico que dio margen a éste. No obstante, existen situaciones de hechos, muy particulares, que eluden la norma antes expresada. Ejemplifican estas excepciones las circunstancias siguientes: que ambas partes hayan incumplido con los

términos estipulados en el convenio colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo; que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querrela; que el agravio no hubiera sido conocido sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querrela hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo; que el patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo. O. Fairweather, *op. cit.*, págs. 103-105; Elkouri & Elkouri, *op. cit.*, págs. 276-283; *BNA Labor Relations Reporter, Labor Review Expediter*, secs. 540: 306-307, (1988). La Comisión determinó que no tiene jurisdicción en este caso ya que el mismo no es arbitrable procesalmente y se desestimó la querrela.

**158- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado
Caso Núm. AQ-04-383 L-07-158**

Sobre: Violación de Convenio Artículo 10 y Otros

Fecha: 8 de noviembre de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Querellante comenzó a laborar en la Agencia el 16 de marzo de 1981, por tanto hace veintiún (21) años que ocupa su puesto en la Oficina de Recursos Humanos. Desde el 1 de enero de 1994 y en la actualidad ocupa el puesto de Analista de Administración VII. El 13 de abril de 2004 la Agencia publicó la Convocatoria Número 04-23 para cubrir el puesto de Analista de Administración VII. En esta se hizo la salvedad de que se aceptarían solicitudes hasta el 4 de mayo. El 4 de mayo de 2004, fecha que cerraba la convocatoria, la empleada radicó una Solicitud de Examen para ser considerada para la Convocatoria Número 04-23. El 6 de mayo de 2004, el Director de Administración se le incluyó en la Certificación de Elegibles. El 19 de mayo de 2004, se llevaron a cabo las entrevistas para cubrir el puesto 0088 de Analista de Administración VII. El 26 de mayo de 2004, la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, envió una comunicación a la Directora Ejecutiva Auxiliar de la Oficina del Presidente, titulada SELECCIÓN PARA CUBRIR EL PUESTO #088 DE ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN VII. En la misma, informó que seleccionó a otra persona para ocupar el puesto. El 13 de julio de 2004, la Unión, en representación de la Perjudicada, radicó QUERRELA COMITÉ DE AJUSTE SEGUNDA ETAPA. En la misma, alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al no adjudicarle el puesto #0088 a la Perjudicada. Con fecha de 23 de julio de 2004, tanto la Agencia como la Unión transcribieron sus respectivas Minutas de la reunión que sostuvieron para dilucidar la querrela del caso de autos. En éstas se recoge que la Agencia mantuvo su posición de que la empleada era buena candidata pero no la idónea, que el escoger un candidato es prerrogativa gerencial y que se tomó en consideración el principio de mérito. Por su parte la Unión mantuvo su posición de que la Perjudicada era la persona idónea para ocupar el puesto y que llevaría el caso al foro de arbitraje. La Agencia alegó que el Convenio Colectivo no dispone obligación que no sea observar el Principio de Mérito; que se adjudique el puesto al más apto. Que se siguió el procedimiento para nombramiento dispuesto en el Convenio Colectivo, en la Ley de Personal y el Reglamento de la Agencia. Que en la cláusula de nombramiento se acordó que se nombraría a los más aptos, incluido el público general con la única restricción del Principio de Mérito. Señaló la Agencia que en el caso de la antigüedad, ésta será considerada solamente en casos de igual capacidad e idoneidad. Que en el

caso de marras no se estableció que la empleada tuviera igual capacidad o idoneidad que la otra persona. Que dado el caso de que la empleada y la otra persona no estaban en igualdad de condiciones, no surgió el deber de aplicar el factor antigüedad. Sostuvo la Agencia que no se demostró ni capricho ni arbitrariedad en el nombramiento de la otra persona, sino la sana discreción al nombrar a la más apta de acuerdo con la Ley de Personal, el Reglamento y el Convenio Colectivo. La Unión alegó que al momento de la adjudicación del puesto en controversia, la otra persona ocupaba un puesto de carrera con status probatorio como Analista de Administración VI; que la Perjudicada ocupaba un puesto de Analista de Administración VII desde hacía aproximadamente doce (12) años; que además contaba con una preparación académica completa y una experiencia profesional dentro del área de la administración de los recursos humanos de la Agencia. Que el Artículo X del Convenio Colectivo exige que sea el Principio de Mérito el que medie a la hora de adjudicar un puesto. Arguyó la Unión que a la Perjudicada se le conoce por ser militante del Partido Nuevo Progresista (PNP) en la Agencia; que ésta ocupó un puesto de confianza durante la administración del mencionado partido; que el hecho de ser militante del PNP provocó que la Agencia tomara ciertas medidas en contra de la Perjudicada la cual se vio obligada a radicar un pleito en los tribunales por discrimen político en contra de la Directora de Recursos Humanos. Que el Principio de Mérito se violó, ya que no se tomó en cuenta a la hora de adjudicar el puesto la preparación académica, la experiencia y la capacidad de la Querellante. Indicó la Unión, que ella obtuvo una puntuación menor para el criterio de experiencia adicional, cuando llevaba ocupando el puesto de Analista de Administración VII en la Oficina de Recursos Humanos por espacio de nueve (9) años y veinte (20) meses en la Agencia. Sostuvo que el Artículo X del Convenio Colectivo exigía la libre competencia para que los empleados de la Agencia pudieran ser considerados para una plaza vacante. Que la Agencia debió relevar a la Directora de Recursos Humanos del proceso por la razón de que la Querellante figuraba como demandante en un caso en contra de ésta. Arguyó que la letra del convenio es clara y que en ningún lado dispone que una entrevista fuera parte del proceso de selección. Que el caso de la Perjudicada y la otra solicitante, la selección implicaba un ascenso por lo que se debió nombrar a la Perjudicada por ésta ostentar mayor antigüedad. De igual forma que interpretamos las leyes debemos interpretar el Convenio Colectivo, considerando su razón y espíritu, examinando y comparando sus partes, las unas con relación a las otras, procurando siempre dar cumplimiento al propósito del legislador. *Oficina de Ética Gubernamental vs. Cordero Santiago*, 2001 J.T.S. 119. A la Comisión no le quedó la menor duda de la experiencia, preparación y cualidades de la Querellante. No obstante, la selección es una prerrogativa de la Gerencia la cual esta basada en el Principio de Mérito. El cual a su vez es una de las áreas que no son negociables, según las disposiciones de la Sección 5.1 de la Ley 45, supra. La selección del personal es una de las prerrogativas únicas de la Agencia, siempre y cuando no sean discriminatorias, arbitrarias y caprichosas. El principio de mérito es un criterio rector y no significa que hay obligación pactada en seleccionar a un candidato en específico. La doctrina establecida por la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) sobre este asunto ha expresado que el derecho al que tiene una persona es a competir no a ser seleccionado. Aunque la Unión alegó que la Querellante fue discriminada por razones de índole política, no pasó prueba sobre el particular. De esta manera es forzoso concluir que no se discriminó políticamente en contra de la Perjudicada a la hora de la Agencia seleccionar al candidato que ocuparía el puesto de Analista de Administración VII. Esto en nada tiene que ver con el caso

que la Perjudicada lleva en los tribunales pertinentes. La Comisión no encontró indicios de que la Agencia haya violado el Convenio Colectivo en este caso. La Unión basó su defensa en alegaciones de que la Agencia actuó arbitrariamente y que discriminó por razones políticas en contra de la Perjudicada y como consecuencia de esto no seleccionó a ésta para ocupar el puesto convocado. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo en el proceso de nombramiento y adjudicación del puesto 0088 de Analista de Administración VII y desestimó la querrela.

159- Cuerpo de Bomberos y Sindicato de Bomberos Unidos

Caso Núm. AQ-06-573 L-07-159

Sobre: Destitución

Fecha: 13 de noviembre de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante ingresó al Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y ocupaba el puesto de Bombero en el Distrito de Mayagüez, estación de Boquerón. El 18 de abril de 2006 a las 9:32 a.m. el Querellante fue sometido a una prueba de detección de sustancias controladas en la Estación de Bomberos de Mayagüez. Dichas pruebas fueron administradas por personal especializado del Instituto de Ciencias Forenses. El Querellante notificó al colector de la prueba que no deseaba que se le entregara a un laboratorio de su selección parte de la muestra para efectuar un análisis individual. El 3 de mayo de 2006, la Química del Instituto de Ciencias Forenses, certificó un resultado positivo de la muestra a “Metabolito de cocaína” (benzoylecgonina). El jueves 25 de mayo de 2006, el Médico Revisor Oficial, se entrevistó en persona con el Querellante y se le informó que la muestra de orina había reflejado un resultado positivo a cocaína. El Querellante respondió que negaba el resultado positivo a cocaína que reflejó su muestra de orina. El Médico procedió a indicarle al Querellante de su derecho a solicitar un re-análisis de la muestra en un laboratorio de su preferencia distinto al que tomó la muestra inicialmente, pagado por el Querellante y que tenía 72 horas para realizar este proceso. El Querellante procedió entonces a solicitar re-análisis de su muestra de orina. El 31 de mayo de 2006, el Médico Revisor Oficial, confirmó el resultado positivo a cocaína de la muestra de orina tomada al Querellante el 18 de abril de 2006. El 1ro de junio de 2006, el Capitán Oficial de Enlace del Programa de Sustancias Controladas de la Agencia, notificó al Jefe del Cuerpo de Bomberos que la muestra del análisis realizado al Querellante había reflejado un resultado positivo a cocaína (benzoylecgonina). El 5 de junio de 2006 el Querellante recibió de parte del Jefe del Cuerpo de Bomberos, un documento titulado “Suspensión Sumaria y Me Propongo Destituirlo”. En dicho documento el Jefe de la Agencia le notificó al Querellante la determinación de suspenderlo sumariamente y de su intención de destituirlo. El 19 de junio de 2006, se celebró una vista administrativa informal ante el Capitán Oficial Examinador y continuó el 23 de junio de 2006, a la 1:00 p.m. El 26 de junio de 2006, a las 4:15 p.m., el Querellante recibió copia de la Resolución del Jefe del Cuerpo de Bomberos notificando su destitución. La Agencia alegó que la destitución del Querellante se realizó de conformidad con la jurisprudencia, las leyes y los reglamentos aplicables. Además, alegó la Agencia que quedó debidamente demostrado que los procedimientos utilizados durante la administración, custodia, verificación y corroboración de los resultados de la muestra de orina del Querellante se realizaron con todas las garantías de confiabilidad requeridas por ley. Finalmente, la Agencia alegó que el Querellante

no cumplió con el requisito de realizar el re-análisis de la muestra de orina en el término de 72 horas establecido por reglamentación federal. Que el Querellante tampoco realizó gestiones afirmativas suficientes para coordinar lo relacionado al re-análisis durante este período. Por su parte, la Unión alegó en síntesis, que la Agencia no garantizó el derecho del Querellante a realizar un re-análisis de la muestra de orina que arrojó el resultado positivo. Alegó la Unión que de conformidad con la reglamentación federal, el empleado que arroje un resultado positivo durante una prueba para detectar sustancias controladas, tiene 72 horas a partir de la notificación de dicho resultado positivo por parte del Médico Revisor Oficial, para solicitar un re-análisis de dicha muestra con el objetivo de corroborar el resultado original. En este caso el Querellante solicitó el re-análisis de la muestra de orina dentro del período de 72 horas. Sin embargo, la Agencia procedió a su destitución sin proveerle la garantía a finalizar dicho proceso. La Comisión concluyó que las gestiones realizadas por el Querellante con el objetivo de ejercer su derecho a un segundo análisis de la muestra que resultó positiva fueron tímidos, tenues, insuficientes. Obra en su contra el hecho de que, al cabo de cinco días, el Querellante haya descansado en una sola llamada de dos minutos, como única gestión encaminada a obtener dicho re-análisis. La seriedad del asunto, el interés propietario que estaba en juego, así como su sustento económico y el de su familia, exigían una mayor diligencia, premura e insistencia en cuanto a las gestiones afirmativas del Querellante dirigidas a obtener el re-análisis solicitado. En contraposición, la prueba testifical y documental demuestran que la Agencia proveyó las garantías requeridas por la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Servicio Público y por el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas de la Agencia durante todo el proceso, que culminó con el informe de resultado positivo corroborado del Querellante y su posterior destitución. En este proceso, se llevó a cabo un procedimiento de administración de las pruebas altamente confiable. Se cumplió con la certificación del resultado positivo por el Instituto de Ciencias Forenses, así como la verificación y corroboración de dicho resultado por el Médico Revisor Oficial. Se cumplió con el procedimiento establecido para los casos en que un empleado refleja un resultado positivo y solicita un re-análisis de la muestra. Por último, la Agencia cumplió con la Ley y el Reglamento al garantizar el derecho del Querellante a impugnar el resultado positivo corroborado en una vista administrativa y a presentar prueba demostrativa de que no había utilizado ilegalmente sustancias controladas. La Comisión determinó que la destitución del Querellante se realizó de conformidad con el Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable y se desestimó la querrela.

**160- Administración de Rehabilitación Vocacional y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-06-799, AQ-07-044 L-07-160**

Sobre: Cierre Administrativo, Licencias

Fecha: 14 de noviembre de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

En el mes de julio de 2006, la semana del 24 al 28 de julio, los días 25 y 27 de julio recaían en un martes y jueves respectivamente, dejando esa semana con 3 días laborales entre 2 días feriados. El 27 de junio y el 5 de julio de 2006 el Secretario de la Gobernación emitió sendos comunicados escritos dirigido a los Jefes de Agencias, Secretarios y Directores Ejecutivos, sobre las directrices a seguir para que las agencias solicitaran el receso administrativo durante esa semana. Conforme a lo

anterior, el 5 de julio de 2006, la Administradora Interina de la Administración de Rehabilitación Vocacional solicitó el permiso para que la Agencia recesara administrativamente durante esa semana. El 18 de julio de 2006, la Subsecretaria de la Gobernación envió comunicado escrito a la Administradora de la Agencia indicándole que la solicitud de receso administrativo para la semana del 24 al 28 de julio de 2006 había sido aprobada. Los días laborables fueron descontados de las licencias de vacaciones de los empleados. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al cargarle a sus licencias de vacaciones los días 24, 26 y 28 de julio de 2006 mientras hubo un receso administrativo decretado por la Agencia, a partir de unas directrices emitidas por la oficina del Secretario de la Gobernación. Dichas comunicaciones, arguyó la Unión, violan el Convenio Colectivo, por tratarse de términos y condiciones de empleo sobre las cuales las partes ya negociaron y no puede una de las partes variarlas por decisión unilateral. Por lo cual, la Unión concluye, los empleados tienen derecho a que se les reembolse esos días del receso administrativo decretado, que fueron cargados a sus licencias de vacaciones. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado ninguna disposición del Convenio Colectivo. Indicó la Agencia que la acción de decretar el cierre administrativo para la semana del 24 al 28 de julio de 2006, surgió a raíz de unas directrices emitidas por la Oficina del Secretario de la Gobernación, que a su vez surgieron a base de una Orden Ejecutiva emitida por el Gobernador de Puerto Rico en el 2005. En dicha Orden Ejecutiva se le ordena a las Agencias Públicas imponer medidas correctivas a los fines de controlar y reducir el gasto en las agencias e instrumentalidades públicas dada la situación de crisis fiscal imperante. Por lo tanto, concluyó la Agencia, el cierre administrativo se hizo conforme a las directrices emitidas por la oficina del Gobernador. El Gobernador de Puerto Rico tiene la facultad para ejercer la dirección general de la administración pública con el claro entendimiento de que comprende la “supervisión e inspección” de los departamentos y agencias de gobierno de la Rama Ejecutiva así como de las corporaciones públicas y de ciertas entidades autónomas creadas por ley.¹⁴ Entre las facultades que se le reconocen al Gobernador se encuentra la de emitir y promulgar Ordenes Ejecutivas. La facultad del Gobernador de emitir Ordenes Ejecutivas emana de los poderes que le confieren las leyes o de los poderes inherentes a su cargo.¹⁵ La Orden Ejecutiva promulgada a tenor con la autoridad concedida al Ejecutivo por la Constitución o la Legislatura tiene efecto de ley.¹⁶ Una Orden Ejecutiva encuentra apoyo legal en la facultad general del primer ejecutivo de cumplir y hacer cumplir las leyes, vigilar la conducta oficial de todos los funcionarios de la Rama Ejecutiva y de cuidar que cumplan con las obligaciones de sus cargos por lo que no puede ir contra lo dispuesto en ley.¹⁷ De la evaluación hecha a la evidencia documental sometida por las partes y el derecho aplicable, la Comisión concluyó que la intención de las Ordenes Ejecutivas emitidas por el Gobernador, tienen fuerza y vigor de ley, están todas dirigidas al ahorro y revisión de la forma en que las agencias administran y disponen de los fondos públicos. Las facultades y deberes y obligaciones del Secretario de la Gobernación y su oficina dimanar de la autoridad específicamente delegada por el Gobernador hacia este funcionario en subsiguientes Ordenes Ejecutivas para la implantación de su política pública. Por lo tanto, las cartas que impugna la Unión que fueron emitidas por la Oficina del Secretario de la

¹⁴ Tomo 4, Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico (Edición Conmemorativa), pág. 2606 (2003); Opinión Disidente por el Juez Asociado Sr. Rivera Pérez en *Díaz Saldaña, Contralor v. Acevedo Vilá, Gobernador*, infra.

¹⁵ Op. Sec. Just. Núm. 24 de 1986; Op. Sec. Just. Núm. 31 de 1984.

¹⁶ Op. Sec. Just. Núm. 31 de 1984.

¹⁷ Op. Sec. Just. Núm. 5 de 1985.

Gobernación son conforme a la facultad concedida a éste por mandato expreso del Gobernador y a la política pública enunciada en la Orden Ejecutiva OE-2005-74 y en otras órdenes anteriores. Todas estas órdenes están dirigidas al ahorro de fondos públicos y a que las Agencias e Instrumentalidades públicas realicen ajustes presupuestarios y de gastos para evitar el despilfarro de fondos públicos y así afrontar la crisis fiscal actual. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo al decretar unos cierres administrativos que contaban con el aval de la Oficina del Secretario de la Gobernación. Se desestima la querrela.

161- Departamento de Educación y Sylvia Álvarez Reguero

Caso Núm. AQ-05-1385 L-07-161

Sobre: Destitución

Fecha: 28 de noviembre de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante en el caso de autos es Maestra de Inglés y al momento de su destitución laboraba en la Escuela Superior Alfonsina Irizarry de Puig del Distrito Escolar de Toa Baja. La Querellante recibió una notificación escrita por parte de la Autoridad Nominadora el 18 de octubre de 2005, en donde se le informaba de la destitución de su puesto R10038 de Maestra de Inglés. La Unión radicó el caso a arbitraje. Acuerdo de Sumisión fue el siguiente: Si el proceso de acción disciplinaria que culminó en destitución de la profesora estuvo justificada. La Agencia indicó que había citado debidamente a sus testigos para que comparecieran a testificar a la vista de arbitraje señalada para verse el 16 de noviembre de 2007. Comenzados los procedimientos no había comparecido ninguno de los testigos citados, la Agencia solicitó atrasar el inicio de la vista. La Agencia vertió para record sus diligencias realizadas para llevar a cabo la vista de arbitraje y solicitó por tanto que el caso se diera por sometido. La parte Querellante sostuvo que la medida disciplinaria tomada en su contra no se justificaba. A la Querellante se le impuso una medida disciplinaria de destitución de su puesto de Maestra de Inglés por alegado maltrato institucional. Concluyó la parte Querellante que al no haberse presentado prueba ante la Árbitra, merece que la medida disciplinaria impuesta de destitución, sea entonces revocada dada a la falta de prueba que justifique la misma y se reinstale a su puesto de Maestra de Inglés con todos los sueldos, haberes y beneficios dejados de percibir. El despido – es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que la medida fue justificada.” *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric*, *supra*, a la pág. 70. Por tanto, le corresponde a la Agencia demostrar que la sanción impuesta de destituir de su puesto a la Querellante estuvo justificada. De no probarlo conllevaría que se deje sin efecto la misma y se reponga en el puesto al empleado afectado con todos los derechos. Conforme a lo anterior, al no haber prueba que justifique la medida disciplinaria impuesta a la Querellante, procede por tanto aplicar como remedio lo dispuesto según la jurisprudencia aplicable en casos de despidos y proveer como remedio la revocación de la medida disciplinaria impuesta a la Querellante de destituirla de su puesto R10038 de Maestra de Inglés y ordenar su reinstalación inmediata. Se ordena la reinstalación completa e inmediata a su puesto, sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente y pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de su destitución, más intereses. Se ordena asimismo, retirar, depurar y eliminar de todos sus expedientes toda referencia a la destitución de la Querellante, notificándole a ésta y a su representante, que tal acción se ha llevado a cabo y que dicha disciplina no será usada en su contra en el futuro. Se

ordena preservar y si así se solicita, hacer disponible al Representante de la Querellante y sus agentes para su examen y copia, todo expediente.

162- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-06-439 L-07-162

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de noviembre de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante laboraba para el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico en Calidad de Técnico de Emergencias Médicas. Este asignado a la Base de Coamo, Puerto Rico. Se cumplieron cinco días consecutivos de ausencias sin notificar del Querellante. El Supervisor determinó comunicarse con el Querellante con relación a sus ausencias. Este dialogo con la entonces esposa del Querellante, quien le indicó que al Querellante le habían radicado cargos criminales. El 25 de agosto de 2005 se presentó una denuncia contra el Querellante en el Tribunal de Primera Instancia de Aibonito por infracción al Artículo 142 del Código Penal (Agresión Sexual). El Juez determinó causa probable contra el Querellante. El 12 de enero de 2006, se celebró la vista del caso Criminal de El Pueblo de Puerto Rico vs. Félix Flore. el Tribunal aceptó un pre acuerdo entre la defensa y fiscalía. El 12 de enero de 2006 se dictó Sentencia declarando culpable al acusado por infracción al Artículo 121 del Código Penal (delito menos grave) y condenándolo a la pena de \$100.00 de multa. El 13 de marzo de 2006 el Director Interino de la Agencia, emitió por escrito una formulación de cargos al Querellante junto la intención de destituirlo. El 4 de abril de 2006 se celebró una vista informal ante el Oficial Examinador en cuanto a la formulación de cargos contra el Querellante. El 19 de mayo de 2006, el Oficial Examinador emitió un informe en el cual recomendó la destitución del Querellante. El 22 de mayo de 2006, el Director Interino de la Agencia emitió una “Notificación del Director Ejecutivo” en la cual notificó la determinación de destituir al Querellante. La sumisión fue la siguiente: Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado; de no estarlo el Árbitro dispondrá el remedio apropiado. La Agencia alegó que los hechos por los cuales al Querellante se le encontró causa probable por la comisión del delito de Agresión Sexual, así como su declaración de culpabilidad por el delito menos grave de Agresión, constituyeron base suficiente para destituirlo, de conformidad con el Convenio Colectivo, el Reglamento de Medidas Correctivas y el derecho aplicable. Por su parte, la Unión alegó en síntesis que la medida disciplinaria de destitución tomada contra el Querellante por los hechos de este caso, no estuvo justificada. El reglamento disciplinario de la Agencia, en su Sección 14.59, dispone que procede la destitución en aquellos casos en que se haya encontrado causa probable por la comisión de delito grave o menos grave que implique depravación moral. Esta Sección es de aplicación a los hechos de este caso en dos sentidos. Primero, debido a que al Querellante se le encontró causa probable por el delito grave de Agresión Sexual, a todas luces un delito que implica depravación moral. En segundo lugar, debido a que en cuanto al delito menos grave de Agresión por el cual el Querellante se declaró culpable, la víctima fue una niña menor de 16 años. La actuación del Querellante atentó contra la integridad física y la seguridad de una menor de edad, constituyendo un acto en contra de la dignidad humana. Al evaluar el delito y la víctima contra quien fue cometido, concluimos que el mismo también se ajusta a la

definición de depravación moral que ha establecido la jurisprudencia. Por estos últimos fundamentos también procede la aplicación al Querellante de la medida disciplinaria de destitución que establece la sección del reglamento aquí discutida. Por otra parte, el Convenio Colectivo incorpora la filosofía de la disciplina progresiva a los procesos disciplinarios, haciendo la salvedad de que se aplicará caso a caso y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado. Dentro de la conducta catalogada como grave, el Convenio Colectivo en su Artículo 8 (10) 11 (c), (g) y (h), menciona la conducta inmoral, la convicción por delito que implique depravación moral y la observancia de conducta lesiva al buen nombre de la Agencia, respectivamente. Al evaluar la falta cometida por el Querellante, concluimos que dicha falta fue de tal gravedad que procedía prescindir de las etapas de la disciplina progresiva y aplicar directamente la acción disciplinaria de destitución. La destitución del Querellante estuvo justificada. Se desestima la Querella.

163- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1222 L-07-163

Sobre: Violación de Convenio-Artículo 17

Fecha: 29 de noviembre de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante en el caso de autos, orientadora Escolar de la Escuela Ángel P. Millán Rohena del Distrito Escolar de Carolina I. Como parte de su labor de orientación la Querellante tiene que cumplir con las disposiciones de varias cartas circulares y memorandos. La Querellante solicitó para el año escolar 2005-2006 una computadora portátil para ésta realizar las funciones de orientación y tecnología y entregar una serie de documentación que le exige la Agencia. El Director Escolar indicó que el equipo fue solicitado, pero la solicitud fue denegada ya que los fondos federales bajo los cuales se solicitó (Título I) exigen que la utilización del equipo sea para estudiantes y maestros docentes y no incluyen a los orientadores escolares. La escuela adquirió recientemente un equipo de computadoras que será asignado a las 2 orientadoras. Las partes nos sometieron para nuestra consideración el siguiente acuerdo de sumisión: Que la Honorable Árbitra determine, a la luz de los hechos expuestos en las querellas que dan pie a este caso, y a la luz del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos y demás derecho aplicable, si la Profa. Inés Pérez José tiene derecho a la computadora portátil solicitada. Que determine si se le ha negado una computadora a la Querellante, de ser así si se violó el Artículo XVII, Sección 17.4 por parte del D.E. Se solicita a esta Arbitra ordenar a la Agencia a proveerle a la Querellante la computadora solicitada o que desestime la querella, según sea el caso. La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo cuando se negó a proveerle, o en la alternativa no le proveyó a la Querellante, quien labora como Orientadora Escolar y Consejera Educativa, una computadora portátil. La Unión indicó que, conforme a las exigencias que le hacen las diferentes cartas circulares aplicables a la labor de orientación escolar, se hace imperante para la Querellante el tener disponible una computadora. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del Convenio Colectivo. En primera instancia, la Agencia alegó que no se ha negado a proveerle a la Querellante y así se solicitó, de una computadora portátil. La Agencia indicó que se hicieron todos los esfuerzos encaminados para conseguirle una computadora portátil a la Querellante, pero que los fondos solicitados no fueron aprobados. La Agencia arguyó que la Escuela cuenta con diferentes computadoras en distintos salones, a los cuales la

Querellante tiene acceso y que puede utilizar. El Convenio Colectivo dispone que la Agencia se compromete a proveerle al Orientador escolar de la nueva tecnología (computadora), para el desarrollo del programa de orientación, por lo que el uso de una computadora por el Orientador escolar es una obligación que la Agencia se comprometió a cumplir mediante convenio. ¿Cómo es posible que un empleado realice su labor si su patrono no le provee los materiales necesarios, exigidos por su propia reglamentación? El meramente decir que la Escuela cuenta con varios salones de computadoras y que la Querellante solamente tenía que solicitar el uso de cualquiera de las máquinas a nuestro juicio no cumple con el Convenio Colectivo. Es nuestra apreciación que la Agencia bien pudo entonces asignarle para uso exclusivo de la Querellante de una de las muchas computadoras que la misma Agencia indicó existen en la Escuela, en el ínterin a la adquisición del equipo que será destinado a las orientadoras escolares. La Agencia violó el Convenio Colectivo en su Artículo 17, al no proveerle a la Querellante Inés Pérez José, quien es Orientadora Escolar, de una computadora para su uso. Se ordena que, en lo que llega el equipo asignado para uso de las orientadoras, le sea asignada a la Querellante una computadora de las que cuenta en la Escuela para su uso, y que tan pronto se reciba el equipo de computadora e impresora el mismo sea asignado para el uso de las orientadoras escolares sin mayor dilación.

164- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ- 05-768 L-07-164

Sobre: Violación de Convenio-Artículo XIII

Fecha: 29 de noviembre de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 11 de marzo de 2005, se realizó una reunión en la Local de Río Piedras I donde participaron la Sra. Norma Lugo, Sra. Iraida Díaz, María Teresa Rivera y la Querellante. Al comenzar la reunión, la Querellante solicitó estar representada por la Unión. Luego de comenzada la reunión la Directora expresó que la reunión era con el propósito de atender el incidente ocurrido entre la Sra. Iraida Diaz y la Querellante. Les solicitó a la Sra. Iraida Díaz y a la Querellante que se pidieran disculpas ante el incidente entre ambas. No llegaron a un acuerdo por lo que la Querellante se levantó y abandonó la reunión. La Directora apercibió a la Querellante antes de irse que si abandonaba la reunión la iba amonestar. El 16 de marzo de 2005, la Directora le entregó un documento a Álvarez Lugo titulado Carta de Amonestación. El proyecto de sumisión es el siguiente: Este Árbitro determinará: Si la Agencia cumplió o no con el Convenio Colectivo al coordinarse una reunión entre la Directora. Lo anterior por motivo de un incidente surgido entre la Querellante y otra empleada de ese centro de trabajo. Además, se determinará si la carta de amonestación impuesta a la Querellante estuvo justificada o no. De determinar que la Agencia cumplió con el Convenio Colectivo, se desestimaré el presente caso. De determinar que la Agencia no cumplió con el Convenio Colectivo, se emitirá el remedio adecuado. Según alegó la Unión, una vez un representante de la Agencia cita a un empleado que pertenece a la Unidad Apropriadada a una reunión relacionada a una situación que pudiese conllevar algún tipo de medida disciplinaria y el empleado solicita la presencia del delegado, la misma no puede ser denegada acorde con el Art. XIV del Convenio Colectivo. Por su parte, la Agencia alegó que cumplió con las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo al coordinarse una reunión entre la Directora y la Querellante. A juicio de la Agencia, no era necesaria la participación de un delegado de la Unión toda vez que

la reunión donde la Directora citó a la Querellante era para aclarar una situación laboral y no era con el propósito de realizar un procedimiento disciplinario. En cuanto a la carta de amonestación, la Agencia aclaró que es un procedimiento interno de cualquier oficina mediante el cual se trata de corregir la conducta de un empleado antes de tener que someterlo a un procedimiento disciplinario. El Convenio Colectivo establece el derecho del empleado a estar representado por el delegado en asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, lo que constituye un asunto laboral. Por tanto, es responsabilidad de la Directora no solamente el haberle concedido la oportunidad a la querellante estar representada en la reunión, sino que debió notificarle de su derecho a estar representada por el delegado. En consecuencia, la Agencia a través de su representante en la Local de Río Piedras I no cumplió con los Incisos 2.1, 2.2, Sección 2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, al no concederle a Álvarez Lugo su derecho a estar representada por un delegado de la Unión en la reunión y/o conferencia de supervisión celebrada el 11 de marzo de 2005. En cuanto a la amonestación el Manual establece en la Introducción que el propósito es establecer las normas de conducta y los procedimientos a seguir en los casos que se apliquen medidas correctivas y disciplinarias a los empleados. En el Artículo VI se establecen las Medidas Correctivas. En el mismo se faculta al supervisor inmediato del empleado a imponer medidas correctivas como lo son las amonestaciones verbales y la carta de supervisión. Por tanto, es correcto lo establecido por la Directora cuando declaró que la carta de amonestación impuesta a la Querellante no constituye medida disciplinaria. La Agencia a través de su representante no cumplió con los Incisos 2.1, 2.2, Sección 2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, al no concederle a la Querellante su derecho a estar representada por un delegado de la Unión en la reunión y/o conferencia de supervisión celebrada el 11 de marzo de 2005. Se ordena a la Agencia a cumplir con los Incisos 2.1, 2.2, Sección 2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo. La carta de amonestación es sólo una medida correctiva y no constituye medida disciplinaria. La Directora cumplió con lo establecido en el Artículo VI del Manual al emitir la carta de amonestación.

165- Departamento de Educación y Luis M. Rodríguez Rivera

Caso Núm. AQ-04-493 L-07-165

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de noviembre de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante trabaja en el Distrito Escolar de Cayey. Comenzó a trabajar para el Departamento de Educación en el 1996. Labora como Maestro Especialista en Tecnología Educativa. Aproximadamente para el mes de abril de 2002, el Sr. Rodríguez sufrió de condiciones de alergia. Por esta situación el Sr. Rodríguez se reportó al Fondo del Seguro del Estado. Al reintegrarse a sus labores, el Querellante notó que cobró por unos meses pero que por el mes de octubre no estaba cobrando. Con esta inquietud, fue a la oficina del Superintendente de Escuela. Al investigar el Sr. Torres, encontró que no le habían preparado el formulario de la hoja de cambio. El Querellante solicitó la preparación de una nueva hoja de cambios. El 10 de noviembre de 2003, se le envió al Sr. Rodríguez un comunicado relacionado a unas ausencias descontables. En ese documento se le informó que se recibió un informe de ausencias. Se le indicó que se le estableció un plan de pago donde la Agencia le descontaría de su salario la cantidad de \$125.00 quincenal hasta llegar a la cantidad de \$700.10. Le apercibió también que de tener alguna reclamación, se podía comunicar

dentro de un término de quince (15) días a partir de la fecha de la comunicación. Que de lo contrario procederían con los descuentos según programados. Después de recibir la carta, por no estar de acuerdo al descuento que se proponían a hacer, el Sr. Rodríguez fue a la oficina de la Región Educativa. Allí le notifican que no se podía hacer nada, ya que el descuento había comenzado. El 3 de diciembre de 2003, el Sr. Rodríguez radicó el paso I según dispone el Convenio Colectivo. En el formulario (409), alegó que había irregularidades, que esto alegadamente le ha causado daños profesionales y emocionales. Ese mismo día, radicó otro paso I alegando descuentos indebidos e irregularidades en sus documentos. El 5 de diciembre, la Lic. Sara Tolosa entregó a la Sra. Aida L. Berrios una carta en representación del Querellante. Solicitó la paralización de dicho descuento hasta tanto fuera aclarado las ausencias. El 9 de diciembre, el Sr. Rodríguez radicó dos (2) formularios Paso II, alegando irregularidades en los descuentos, e irregularidades en el formulario 409. El 30 de abril de 2004, la Lic. Tolosa envió a la Directora del Comité de Conciliación para la Unidad Apropiaada de Maestros una carta. En esa carta le solicitó que fueran atendidos los casos presentados por su representado a la mayor brevedad posible. El 2 de junio, la Lic. Tolosa entregó a la Sra. Directora una carta indicándole que habían pasado casi seis (6) meses desde la radicación de sus reclamos sin haber sido atendidos. Solicitó ser atendida. La Agencia indicó en su Alegato que se puede concluir que su reclamo de que no se le brindó la oportunidad de coordinar con la División de Nominas sus descuentos pudieron haberse hecho de otra manera, siguiendo las disposiciones del Convenio Colectivo. Añadió que las Regiones Educativas en ocasiones corregían los formularios, causando problemas de índole legal, y que se habría de impartir instrucciones para la solución de esta situación. Abundó que las reclamaciones del Querellante, han sido atendidas y solucionadas. Existe una nueva hoja de cambio preparada para la firma del Querellante. El representante legal del querellante indicó en su Alegato que el Querellante declaró sobre unos descuentos realizados hacia él sin haber sido discutidos previamente con este. Añadió que otra irregularidad presentada por el Querellante es la alteración de la Hoja de Cambios, conocida como la 409. Indicó que la firma del formulario no es la de él, que contradicen los años de experiencia. Muestra que el Querellante solicitó que se realizara una investigación sobre las violaciones al convenio colectivo, añadiendo que se provean acciones correctivas por los daños causados a su persona. Argumentó que la Agencia no logró justificar las actuaciones llevadas a cabo por sus funcionarios. Finalizó solicitando que se le ordene al Departamento a que corrija las horas de cambio del Querellante, y que cumpla con las disposiciones del Convenio sobre el plan de pago. La Agencia cumplió con la sección G del Artículo XIII ya que le había notificado por lo menos un mes de anticipación de la acción de la Agencia a seguir. Además se le indicó que se le estaría haciendo un plan de pago por la cantidad de \$125.00 quincenales por el periodo señalado en la carta. Igualmente surge que la Agencia cumplió con el Inciso H del Convenio al establecer un plan de pago para cubrir sus deudas. No se encontró que de esas dos partes del Convenio surja violación alguna por parte de la Agencia. No obstante, la Agencia no se reunió oportunamente con el Querellante a solicitud de este. En ese aspecto, la Agencia no cumplió con la letra del convenio al no haber discutido y acordado con el Querellante el plan de pago. Por otro lado, el informe de Cambio del Sr. Rodríguez, ciertamente fue mutilado y alterado sin mediar el consentimiento o conocimiento del Querellante. Igualmente la Agencia hizo admisión de esta irregularidad hecha hacia ese documento oficial. Pero no encontramos del Artículo XIX de la letra del Convenio disposición alguna que disponga, censure o condene esa práctica. La Agencia no violó el Convenio Colectivo al proceder con los

descuentos de salario del Sr. Luis M. Rodríguez por las ausencias descontables incurridas por éste. Se desestima esta parte de la querella. No obstante, la Agencia violó el Convenio Colectivo al no discutir y acordar oportunamente con el Sr. Rodríguez el plan de pago a efectuarse. Se ordena a la Agencia a cesar y desistir de dicha práctica

166- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1451 AQ-05-1454 L-07-166

Sobre: Acomodo Razonable y Tiempo Razonable

Fecha: 3 de diciembre de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante acudió al Fondo del Seguro del Estado.

El 3 de septiembre de 2004 ésta se reportó al Fondo por Inhalaciones de Gases y se le prescribió estar en tratamiento mientras trabajaba, mejor conocido como (C.T.). El 11 de agosto de 2004, la Secretaria Auxiliar de la Agencia le cursó una carta al Director de la Escuela a los efectos de notificar la recomendación a seguir a raíz de la solicitud de la Querellante sobre acomodo razonable para el año 2004-2005 por condición de salud. La carta indicó lo siguiente: Como medidas de acomodo razonable para el curso escolar 2004-2005, sugerimos llevar a cavo algún ajuste en el escenario de trabajo, de manera que continúe ejerciendo las funciones del puesto que ocupa. El 7 de septiembre de 2005, la querellante sometió una queja mediante el Paso I del procedimiento de quejas y agravios. Dicha queja trata sobre la alegada violación al Artículo XIII de Acomodo Razonable. Fue contestada. El 7 de septiembre de 2005, la querellante radicó el Paso I concerniente al reclamo de “Tiempo Razonable” (AQ-05-1454). El reclamo específico fue el siguiente: “Para el año 2005-06 pido que se me conceda el tiempo razonable del delegado del taller...” La parte querellada, (Director Escolar), determinó lo siguiente y citamos: En junio del 2005, la Sra. Sánchez presentó una querella sobre este particular. La misma se discutió con ella y representante de la federación, se le concedió ½ hora semanal para su tarea de delegado. Esto no fue aceptado por las partes por lo que no hubo acuerdo. El 4 de octubre de 2005, la querellante radicó su queja sobre “Tiempo Razonable” al Paso II del procedimiento de quejas y agravios. En dicho paso la querellante persistió en su pedido de 1 hora diaria para ejercer sus funciones de delegada. Las partes no alcanzaron acordar la controversia. El 4 de noviembre del 2005, la querellante sometió al Paso II (Comité de Conciliación) del procedimiento de quejas y agravios la queja sobre Acomodo Razonable. Sostiene la Agencia, en torno al acomodo razonable solicitado por la querellante para el año académico 2005-2006, que se ha hecho todo lo posible por cumplir con las sugerencias hechas por la Oficina de Desarrollo Integral. No obstante, fundamentaron no haber concedido la reducción de 5 a 4 grupos de estudiantes, basado en que resultaba oneroso por lo cual la Ley ADA exime a un patrono de la concesión de un acomodo. Respecto a la querella sobre “Tiempo Razonable” para el 2005-2006, la Agencia alegó que dicha controversia ya había sido considerada por el Director de la escuela, quien le concedió a la querellante 1 hora semanal para desempeñar sus tareas de Delegada de Taller y que dependiendo del número de querellas era que junto al Director Escolar programarían tiempo adicional para atender las quejas de los maestros. Que dicha oferta no fue aceptada por la querellante. No obstante, fundamentaron no haber concedido la reducción de 5 a 4 grupos de estudiantes, basado en que resultaba oneroso por lo cual la Ley ADA

exime a un patrono de la concesión de un acomodo. Respecto a la querrela sobre “Tiempo Razonable” para el 2005-2006, la Agencia alegó que dicha controversia ya había sido considerada por el Director de la escuela, quien le concedió a la querellante 1 hora semanal para desempeñar sus tareas de Delegada de Taller para atender las quejas de los maestros. Que dicha oferta no fue aceptada por la querellante. Alegó la Unión que el tiempo de 1 hora semanal concedido a la querellante no fue suficiente. Que su solicitud al Director Escolar era que se le concediera 1 hora diaria para poder cumplir con las funciones de Delegada de Taller para el año académico 2005-2006. Sobre el reclamo de “Acomodo Razonable”, manifestó la Unión que conocido era por la Agencia y la Administración de la Escuela, la situación de salud de la querellante. Su pedido de acomodo razonable trataba sobre una reducción de carga académica de 5 grupos a 4 para el año académico 2005-2006, lo que alegadamente la Agencia concedió a través de la Oficina de Desarrollo Integral. El Árbitro no encontró evidencia convincente que demuestre que la Agencia violó el Convenio. La razonabilidad del tiempo del delegado, además de estar sujeto a la negociación entre las partes, también lo está a las funciones de maestro(a) que dicho delegado(a) adquirió al ocupar el puesto de maestra escolar. La Unión no nos presentó copia de la organización escolar, a los efectos de poder ponderar si fue o no razonable la solicitud hecha por la Querellante a la Agencia, para luego poder determinar si ésta última violó el Convenio Colectivo. Por lo anterior, se desestiman las querrelas de los casos AQ-05-1451 y AQ-05-1454 por falta de evidencia.

167-Depto. de Transportación y Obras Pública y Servidores Públicos Unidos

Caso Num. AQ-05-631 L-07-167

Sobre: Violación de Convenio-Artículo XII Y XXXV (Aumento de Sueldo)

Fecha: 5 de diciembre de 2007

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante comenzó a trabajar en el DTOP el 3 de mayo de 2004, en un puesto de Oficinista Mecanógrafo II, con un periodo probatorio hasta el 31 / julio/ 2004. La querellante pasó satisfactoriamente su periodo probatorio. A los miembros de la Unidad apropiada se le otorgó un aumento de salario de \$150.00 efectivo el 1ro de julio de 2004 acorde con el art. XII y XXXV sobre salarios del Convenio Colectivo. A la Querellante se le otorgó el aumento efectivo el 1ro de octubre de 2004. La Unión alega que a la querellante le tocaba recibir el aumento de salario por disposición del Convenio Colectivo, efectivo a la fecha negociada (1 de julio del 2004). Lo anterior, fundamentado en que indiferentemente que la querellante o cualquier empleado sea éste(a) miembro o no miembro de la Unión certificada como representante exclusivo, es el puesto regular que ocupa el empleado, el cual pertenece a la unidad apropiada que cobija el Convenio Colectivo, el que le da derecho a haber recibido el aumento en controversia a la fecha negociada. Esto, conforme a la Ley Núm. 45. Adujo la Agencia que a la Querellante no le competía recibir el aumento de salario hasta haber aprobado el periodo probatorio, toda vez que no es sino hasta dicho momento, en que la empleada se convierte en miembro de la unidad apropiada. Las Partes negociaron que hasta que un empleado(a) no apruebe el periodo probatorio, éste(a) no pasa a ser parte de la unidad apropiada. La Comisión determinó que la Querellante no era acreedora de haber recibido el aumento de \$150 efectivo al 1 de julio del 2004 por haber estado en periodo probatorio aún; sin embargo, erró la Agencia al conceder el aumento a la fecha del 1 de octubre de 2004, toda vez que ésta advino como empleada permanente y por consecuencia miembro de la unidad apropiada, el 31 de julio del

2004, ocasión en que aprobó su periodo probatorio por lo que adquirió estatus regular. Se ordena al Departamento de Transportación y Obras Públicas a pagar a la Querellante, en un término de 30 días laborables, los haberes dejados de devengar por concepto del aumento de \$150.00 negociado por las partes de epígrafe para el año fiscal 2003-2004 correspondiente al periodo del 31 de julio del 2004 hasta el 30 de septiembre del 2004.

168-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-351 L-07-168

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 5 de diciembre de 2007

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

Las Profesoras Awilda Barreto Pérez y la Querellante son Maestras de Educación Secundaria en la categoría de español. Ambas laboran en la Escuela Marcelino Rodríguez Román del Distrito Escolar de Moca. Previo al año escolar 2003-2004 Awilda Barreto tenía asignados el Programa de décimo grado. Para el año escolar 2003-2004 se le asignó el Programa de décimo grado a la Querellante. Mediante comunicación del 24 de junio de 2004, suscrita por el Director Regional, haciendo eco de la Política Pública del Departamento de Educación instruye a que se asigne a la Sra. Awilda Barreto el Programa de Décimo grado. Se le asignó a la Querellante el Programa de 9no grado. La Querellante tiene mayor antigüedad en el Sistema de Educación y en la categoría de Español Escuela Secundaria. Obtuvo su permanencia en la Categoría Español Secundaria el 28 de diciembre de 1992. La Profesora Awilda Barreto obtuvo su permanencia en la categoría de Español Secundaria el 31 de julio de 1997. Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo y la Ley Núm. 149 del 15 de julio de 1999. Alegó la Unión, que con tal acción la Agencia violentó el principio de antigüedad que establece el Convenio Colectivo. Finalmente la Unión planteó, que la violación de la Ley Núm. 149 ocurrió mediante la intervención de la Región. En ese sentido, la Región al haber intervenido en los procesos que realizó la Escuela se excedió en las facultades que le confirió la Ley. Por lo anterior, la Unión entiende que la Agencia violó las disposiciones antes señaladas. Es la contención de la Agencia, que no violó las disposiciones del Convenio Colectivo. Tanto el Convenio como las Circulares que lo complementan establecen que los cursos se asignarán basados en el principio de antigüedad *pero solo cuando el curso esté disponible*. Indicó además, que antes de que la Querellante solicitara el programa de décimo grado, era la profesora Barreto quien tenía ese grado asignado. La Agencia indicó, que cuando originalmente se le otorgó el décimo grado a la Querellante el mismo no estaba vacante, por tanto se violó el derecho adquirido de la profesora Barreto. En vista de que la Organización Escolar había errado al asignar el curso a la Querellante, la única forma de remediar dicha acción era restituyendo el grado a la profesora Barreto y en consecuencia retirando dicho curso a la Querellante. La Árbitro resolvió primeramente la alegada violación de la Ley Núm. 149. A la luz del examen realizado a las disposiciones de esta Ley, su letra es clara cuando establece en la declaración de propósito que: *[T]odas las escuelas forman parte del Sistema de Educación Pública de Puerto Rico; todas están bajo la jurisdicción del Secretario; y todas se rigen por una pauta general, dispuesta en esta Ley, que debe darle coherencia al sistema en su conjunto. Así mismo dispone, que “[a]ún cuando algunas funciones administrativas se transfieran del nivel central del Departamento a las escuelas de la comunidad, éstas deberán seguir el ordenamiento*

normativo que establezca el Secretario para el Sistema de Educación Pública. En el caso de autos, tanto el director escolar como el Comité de Organización Escolar tomaron decisiones que equivocadas o no, tuvo el resultado de afectar a dos profesoras. Definitivamente, eso es un problema administrativo específico, el cual requería la intervención de la Región y así lo hizo. El Director Regional no se excedió en las funciones que le confirió la Ley Núm. 149. El Convenio Colectivo estableció en su Sección 24.07 que las asignaciones de cursos se regirán por el *principio de antigüedad* en la *categoría, especialidad y nivel*. Cabe señalar, que las partes establecieron que quien posee la ventaja en cuanto al criterio de antigüedad es la Querellante. La Agencia erró al retirar a la Querellante el curso que previamente le había asignado basado en las disposiciones del Artículo XXIV, Sección 24.07 del Convenio Colectivo. A pesar de lo antes concluido, resulta inadecuado proveer un remedio toda vez que al presente no existe un Convenio Colectivo firmado entre las partes. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente se emite el siguiente Laudo: Se determina que la Agencia a través del Director Regional intervino conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 149 del 15 de julio de 1999. Por tanto se desestima esta parte de la querella. Se determina además que la Agencia, violó el Artículo XXIV, Sección 24.07 del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos.

169-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-06-759 L-07-169

Sobre: Violación de Convenio Artículo 11, 27 y 30

Fecha: 6 de diciembre de 2007.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante trabaja de Orientadora Escolar en la Escuela Teresita Nazario del Distrito Escolar de Guánica. La Querellante es la persona contacto entre la Escuela Teresita Nazario y la Escuela Vocacional. Un grupo de estudiante de noveno grado de la Escuela Teresita Nazario no completó los requisitos académicos para graduarse. Sin estos requisitos los estudiantes no podían ser admitidos para estudiar en la Escuela Vocacional. La señora Alvarado no notificó oportunamente la irregularidad en el programa académico de los estudiantes. El 25 de enero de 2006, la señora Alvarado se acercó a la Directora Escolar para dialogar sobre un estudiante que tenía problemas para cumplir con los requisitos de la Escuela Vocacional. La Querellante estaba acompañada de la madre del estudiante. No pudo ser atendida. El 26 de enero de 2006, la Directora Escolar citó a la Querellante y a la Sra. Elizabeth Sánchez, maestra del salón recurso, para dialogar sobre los informes y solicitudes de la Escuela Vocacional. El 27 de enero de 2006, era la fecha límite para entregar los documentos pertinentes de los estudiantes graduandos de la Escuela Teresita Nazario interesados en estudiar en la Escuela Vocacional. En la reunión se dialogó sobre los estudiantes que no cumplieron con el programa académico requerido para graduarse. La Directora Escolar le reclamó a la señora Alvarado el no haber notificado oportunamente la situación de los estudiantes. La conversación entre la señora Alvarado y la Directora Escolar se tornó hostil. La señora Alvarado se afectó de salud. La señora Alvarado se reportó al Fondo del Seguro del Estado (Fondo) por su condición emocional. El Fondo determinó que la condición emocional de la señora Alvarado no está relacionada con su trabajo. Se deterioraron las relaciones personales entre la Directora Escolar y la señora Alvarado. La Unión sostuvo que la Agencia violó los Artículos XI, XXVII y XXX del Convenio Colectivo al someter a la señora Alvarado a un

ambiente hostil en el trabajo afectándole la salud. La Unión solicitó la reubicación de la señora Alvarado por que el Artículo XXX dispone que cuando la salud física o emocional de un empleado se vea afectada éste podrá ser reubicado a otro lugar de trabajo. La Agencia por su parte, refutó las alegaciones de la Unión indicando en primer lugar que los Artículos XXVII y XXX del Convenio Colectivo no son de aplicación en el presente caso. Sostuvo la Agencia, que el Artículo XXVII se refiere a las condiciones físicas que deben existir en la escuela. El Artículo XXX se refiere a las agresiones que surjan de un miembro de la Unidad Apropriadada a otro miembro de la Unidad. Conforme a los testimonios vertidos y los hechos entre las partes logramos determinar que en efecto la Querellante no cumplió con las tareas asignadas. Que el no completar a tiempo los informes provocó una situación que perjudicó a los estudiantes. Como resultado de su falta, implicó que la administración de la escuela incurriera en una negligencia. Encontramos que por las consecuencias de la falta de la Querellante es válido que la reunión entre la Directora Escolar y la Querellante fuera una controvertible. La Directora Escolar tenía todo el derecho dentro de sus prerrogativas gerenciales de cuestionar a la señora Alvarado por el trabajo que no se realizó. La Árbitra entendió que la actitud de la Directora Escolar no fue de agredir verbalmente a la señora Alvarado, sino un interés de cumplir con las normas que la obligan como supervisor y administradora de una escuela. La Agencia no violó el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

170-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-04-741 L-07-170

Sobre: Violación de Convenio

Fecha 7 de diciembre de 2007

Árbitro: Janeth De Jesús Arevalo

La Querellante es Maestra de Salud en la Escuela S.U Joaquín R. Parrilla del Distrito de Patillas. La Querellante pertenece al Comité de Organización y es Delegada de Taller de la Unión. La querellante posee un Certificado expedido el 6 de agosto de 1997, hasta el 6 de agosto de 2003, el cual la faculta para ejercer como Maestra de Escuela Secundaria (Salud). Para el año escolar 2004-2005, la Agencia le asignó dos grupos de sexto grado a la Querellante. La controversia medular de este caso gira en torno a si hubo violación o no por parte de la Agencia, al asignarle a la Querellante dos grupos de sexto grado (elemental), estando ésta certificada como Maestra a nivel secundario. La Unión expresa que la Querellante está certificada para dar cursos a nivel secundario y que solamente puede entonces impartir la Clase de Salud, a nivel secundario (intermedio). Por otra parte, la Agencia indicó que aunque la Querellante fue certificada como Maestra de Salud a nivel Secundario, esta fue nombrada a un puesto de Maestra de Salud, sin ningún nivel en específico. Que los certificados docentes que posee que la Querellante le permiten como parte de sus funciones, enseñar los cursos de salud desde el nivel elemental hasta el superior. La Árbitra señala que tanto la Carta Circular 4-2002-2003 y el Reglamento de Certificación apoyan la teoría de la Agencia. De la lectura de estos documentos presentados por la Agencia, se desprende que los maestros que ostentan certificados para impartir clase de Salud, podrán enseñar tanto a nivel elemental como secundario o intermedio. Se concluye que los certificados docentes que posee la Querellante le permiten, como parte de sus funciones, impartir los cursos de Salud al nivel elemental. La Agencia no violó el Convenio Colectivo al asignarle a la Querellante dos grupos de sexto grado para impartir la clase de Salud. Se desestima la querella.

171-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-1466 L-07-171

Sobre: Acomodo Razonable

Fecha: 7 de diciembre de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante labora como maestra en la Esc. Segundo Ruiz Belvis del Distrito Escolar de Mayagüez. Lleva dieciséis (16) años de experiencia en el Departamento de Educación. La Sra. Socorro Cintrón es la Directora de la Escuela Segundo Ruiz Belvis. La Sra. Ana Serrano Reyes labora en la Escuela José Acevedo Álvarez en el Distrito Escolar de Aguadilla. Para el momento de los hechos ella era la Oficial de Quejas y Agravios de la Unión. El 2 de mayo de 2005, la Querellante completó la Solicitud de Servicios para ser entregada en la Oficina de Desarrollo Integral. Su solicitud se la hizo llegar a la Sra. Socorro Cintrón, Directora, para que ésta la tramitara a la Oficina de Desarrollo Integral. Como ella no había recibido contestación de la Oficina de Desarrollo Integral, procedió a llamar a las oficinas de la Federación de Maestros. Allí dialogó con la Sra. Serrano, Oficial de Quejas y Agravios del porque no se había recibido información al respecto. Acto seguido, la Sra. Serrano llamó tanto a la Región Educativa, a la Oficina de Desarrollo Integral, como a la escuela Ruiz Belvis. Habló en esta última con la Directora, Sra. Cintrón sobre el caso de la Querellante. La Sra. Cintrón le indicó a la Sra. Serrano que ella tenía la solicitud de la Querellante en la gaveta de su escritorio. La Sra. Serrano le preguntó el porque no la había entregado, si la solicitud se le había tramitado para el mes de mayo. Ésta le indicó que se había pasado el tiempo para la tramitación de la misma. Posteriormente le preguntó si desde mayo se le había devuelto dicha solicitud, ¿Por qué no se lo había notificado a la Querellante? Cintrón le indicó que no se podía hacer nada. A lo que le señaló la Sra. Serrano que iba a pasar a la oficina de Cintrón a buscar la solicitud. Además le solicitó que le dijera a la Querellante que ella no había entregado el formulario. Finalmente, el formulario se le entregó a la Sra. Silma Velázquez, Ayudante Especial de la Directora Regional. El 29 de agosto, la Querellante radicó el Paso I. En el formulario narró lo ocurrido con la Sra. Cintrón y su solicitud de Ley ADA. Solicitó en el formulario que le fueran enviados los documentos de Ley ADA y que se le concediera un acomodo razonable, consistente de una matricula máxima de diez (10) estudiantes. El 5 de octubre de 2005, hubo una reunión para dialogar sobre la implantación de la resolución emitida por la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimento (OPPI). En la misma estaban presentes la Sra. Soto, Directora Regional; la Sra. Cintrón, Directora Escolar; la Sra. Ana Serrano, Oficial de Quejas y Agravios de la Unión y la Querellante. Se llegó al acuerdo de que la Querellante entregaría su solicitud de acomodo razonable antes del 30 de abril y que todo trámite de acomodo razonable será realizado con hoja de trámite para evidenciar el proceso. Además, acordaron que de llegar nuevos estudiantes al tercer grado, no se le asignaría a la Sra. Torres. El 20 de septiembre de 2006, la Sra. Ángela M. Mojica Meléndez, Secretaria Auxiliar Interina, suscribió un documento dirigido a la Querellante. En la misiva le indica que luego del análisis realizado por el personal del Programa de Ayuda al Empleado, pasaba a recomendar la ley ADA. Le indicó además, que como medida de acomodo razonable sugería los acuerdos de la Resolución emitida por la OPPI, consistente en no más de 20 estudiantes por grupo y salón fijo en la planta baja. La apercibía además que anualmente debía ser reevaluado los casos de acomodo razonable. La Agencia a

través de su Representante Legal indicó en sala, como defensa para la desestimación del mismo, que esta controversia es cosa juzgada. Indicó que la Querellante solicitó a este Árbitro que se le conceda cierto acomodo razonable. Hizo constar que la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimento (OPPI) ya había pasado juicio sobre esta controversia, y que había sido adjudicada. Presentó como exhibit en apoyo a su planteamiento la Resolución con fecha del 2 de septiembre de 2005, emitida por dicha agencia. Expresó que este Árbitro debe abstenerse de pasar juicio sobre esta controversia, ya que la agencia con el expertise en la materia había resuelto la situación. Esto al ordenarle a la Agencia a proveerle el acomodo razonable a la Querellante, luego de que ella cumpliera con ciertos requisitos administrativos. Añadió que de entender la Querellante que no se ha cumplido con lo ordenado por la OPPI, el procedimiento era querellarse ante esa Agencia para que a su vez ellos fueran al tribunal solicitando una orden para ponerse en vigor lo ordenado. La Unión, a través de su Representante Legal, indicó en sala que la Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI) resolvió y expuso en su Resolución que eso tenía como vigencia hasta finalizar el periodo académico de mayo de 2003. Es en el año del 2005, que se le dio una carga académica mayor de lo ordenado por la OPPI, lo que creó una nueva controversia. Es por esto que la maestra radicó el paso I. Añadió que en el caso ante la Comisión se presentó una violación al Artículo XIII del Convenio y que esto es parte de las materias de negociación entre las partes. Corresponde resolver inicialmente si la presente controversia es arbitrable bajo la doctrina de cosa juzgada. Por cosa juzgada se entiende lo ya resuelto por un juez o tribunal competente y lleva en sí la firmeza de su irrevocabilidad. *Worldwide Food vs. Colón Bermúdez*, 133 *DPR* 827 (1993). Para activar la presunción de cosa juzgada, debe existir entre varios elementos, la más perfecta identidad entre las cosas, personas litigantes, y en qué calidad fueron en el otro caso. En el caso en la OPPI, la Sra. Torres radicó el caso en su carácter personal. Aquí, el caso fue radicado por la Federación de Maestros en representación de la Sra. Torres. La causa de acción del caso en la OPPI fue que le habían negado un acomodo razonable. En el caso ante la consideración de este Árbitro es un alegado incumplimiento de la letra del convenio colectivo. Es por todo lo anterior, que no existe la más perfecta identidad entre el caso radicado ante nuestra consideración y el caso resuelto por la OPPI. Por todo lo anterior, este Árbitro entiende que posee jurisdicción en la controversia y que la misma es arbitrable. Según surge del propio reglamento, la Querellante debe solicitar dicho acomodo al Departamento por escrito. De no solicitarse, la Agencia no está obligada a concederlo. Es un procedimiento el cual todo empleado del Departamento de Educación tiene que seguir. La Sección 13.12 del Convenio Colectivo hizo parte del mismo tanto las disposiciones de la Ley ADA como el Reglamento para solicitar el acomodo razonable. La Querellante indica que la Agencia violó el convenio colectivo ya que no le tramitaron a tiempo su solicitud de acomodo razonable.. Pero no fue hasta mayo, que le hizo llegar a la Directora dichos documentos para que ésta los tramitara. La Agencia no violó el Convenio Colectivo al no tramitar la solicitud de la Querellante. Se desestima la querella.

172-Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Num. AQ-06-199 L-07-172

Sobre: Licencia Funeral

Fecha: 14 de diciembre de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante ocupa un puesto como Técnico de Asistencia Social y Familiar III, en la Oficina Local de San Sebastián del Departamento de la Familia. El puesto ocupado por la querellante esta representado en la Unidad Apropriadada B. El padre de la Querellante falleció el viernes 28 de octubre de 2005, en horas de la noche. El Convenio Colectivo para los empleados de la Unidad Apropriadada B, vigente al momento de los hechos, Artículo LVI, Sección 1, dispone lo siguiente: “El Departamento concederá a todo miembro de la unidad apropiada cubierto por este convenio colectivo una licencia funeral de dos (2) días consecutivos sin cargo a licencia a partir de la fecha de fallecimiento de cualquier de sus padres, cónyuge, hijos y un (1) día para abuelos (as), hermanos (as), y nietos (as). En caso de que la muerte de alguno de los familiares antes mencionados ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico se le concederá un (1) día adicional de licencia funeral con cargo a licencia”. El velorio del padre de la querellante se extendió hasta el domingo 30 de octubre de 2005, cuando fue el sepelio. El lunes 31 de octubre de 2005, la querellante se ausentó de su área de trabajo por enfermedad. El martes 1 de noviembre de 2005, la Querellante se reportó a su trabajo y solicitó se le concedieran los días de licencia funeral, lo cual le fue denegado. La Agencia fundamentó su posición en lo que dispone el Artículo LVI, Sección 1 del Convenio Colectivo. Añadió que según el Diccionario de la Lengua Española, el término “consecutivo” está definido como *Que sigue o sucede sin interrupción. Que sigue inmediatamente a otra o es consecuencia de ella*. Abundó que el sepelio se efectuó el 30 de octubre; y que ya habían transcurrido los dos días consecutivos a partir del fallecimiento del padre. Añadió que la solicitud es contraria a lo ya establecido en el Laudo L-04-110, para el Caso AQ-04-165. Indicó que la solicitud de la querellante es contraria al sentido de la cláusula del Convenio Colectivo. Finalizó reafirmando que no le corresponde otorgar a la empleada el día 31 de octubre, con cargo a licencia funeral. El 29 de agosto se efectuó la vista de arbitraje. Las partes tenían hasta el 26 de octubre para la radicación de sus correspondientes Alegatos. El 7 de noviembre de 2007, la Unión radicó un documento titulado **Alegato de la Unión**. En el mismo esboza los fundamentos por los cuales entienden que la Agencia violó el convenio colectivo. La Sección 713 (c) del Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público (en adelante el Reglamento), titulado **Alegatos** dispone lo siguiente: “C. Todo alegato deberá ser radicado no más tarde de las 4:30 pm del último día laborable concedido por el Árbitro para la radicación de dicho documento. No obstante lo anterior, será discrecional del Árbitro el aceptar los alegatos fuera del término aquí establecido cuando entienda que existe justa causa para la dilación en la radicación del mismo.” (Énfasis nuestro). Conforme a la citada disposición, el hecho de que la Unión radicara fuera del término concedido, no implica que el mismo sea eliminado, pues dependerá de las circunstancias para el incumplimiento y deja en la discreción del Árbitro evaluar la situación planteada. Al considerar las razones expuestas por la Unión el Árbitro no encontró justa causa para la no radicación dentro del término provisto. Del Convenio Colectivo, en su Sección 1, se desprende la concesión de una licencia funeral por parte de la Agencia, consistente de dos (2) días. Y estos dos días serán de forma consecutiva a partir de que surja el fallecimiento. Conforme a la Sección 3 del Artículo LVI, para ser merecedor de esa licencia, el empleado al momento de reintegrarse a sus labores, entendiéndose día laborable, es que proveerá la correspondiente evidencia. El padre de la Querellante falleció un viernes en horas de la noche. Se reportó a trabajar el martes, posterior al sepelio. Es en ese momento donde ella solicitó que se le concedieran los días de licencia funeral. El Árbitro

concluye que la querellante le correspondía la licencia funeral el lunes 31 de octubre de 2005, luego de que su padre falleciera el viernes 28 de octubre de 2005, y fuera enterrado el domingo 30 de octubre de 2005. La Agencia deberá hacer el ajuste correspondiente.

173-Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Num. AQ-06-200 L-07-173

Sobre: Licencia Funeral

Fecha: 14 de diciembre de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante ocupa un puesto de Técnica de Asistencia Social y Familiar II en la Local de Coamo y pertenece a la Unidad Apropriada B. La abuela de la querellante murió el viernes 26 de agosto de 2005. El Convenio Colectivo Unidad Apropriada B, vigente a la fecha de los hechos, dispone en el Artículo LVI, Sección 1 sobre licencia funeral que: El Departamento concederá a todo miembro de la unidad apropiada cubierto por el convenio una licencia funeral de dos (2) días consecutivos sin cargo a licencia a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, hijos y un (1) día para abuelos (as), hermanos (as) y nietos (as). En caso de que la muerte de alguno de los familiares antes mencionados ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico se le concederá un (1) día adicional de licencia funeral sin cargo a licencia. El velorio de la abuela de la Querellante se extendió hasta el domingo 28 de agosto de 2005, cuando se llevó a cabo el sepelio. Que la querellante solicitó que el lunes 29 de agosto de 2005 le fuera concedido como licencia funeral. Dicha solicitud le fue denegada. La querellante no asistió a trabajar el lunes 29 de agosto de 2005. La Querellante cargó el lunes 29 de agosto de 2005 a licencia por enfermedad. La Agencia, fundamentó su posición en lo que dispone el Artículo LVI, Sección 1 del Convenio Colectivo. Expone que según el Diccionario de la Lengua Española, el término “consecutivo” esta definido como “*que sigue o sucede sin interrupción. Que sigue inmediatamente a otra o es consecuencia de ella*”. Expone además que en ninguna parte del Convenio Colectivo menciona que serán días laborables, y que claramente indica que los días serán consecutivos a partir de la fecha del fallecimiento. Reafirmó que no le corresponde otorgar a la empleada el lunes 29 de agosto, con cargo a licencia funeral. La Unión, por su parte, entiende que la Agencia violó el Convenio Colectivo. Del Convenio Colectivo, en su Sección 1, desglosa la concesión de una licencia funeral por parte de la Agencia, consistente de un (1) día para aquellos empleados que pasan por el fallecimiento de un abuelo. En ausencia de estipulaciones específicas en un contrato para resolver una situación, un tribunal debe inferir la intención de las partes a base de la redacción de las demás cláusulas. Los días laborables serán normalmente de lunes a viernes. Las partes reconocen que por necesidades del servicio, se podrá establecer una jornada de trabajo para los empleados (as) que comience o termine cualquier día de la semana, siempre que la misma conste de cinco (5) días laborables y dos (2) días de descanso. La abuela de la Querellante falleció un viernes. Reportándose a trabajar, solicitó que el lunes 29 de agosto le fuera concedido como licencia funeral. Solicitud que le fue denegada. Entonces, la querellante cargó el lunes 29 de agosto a la licencia por enfermedad. El Estado es un contratante como otro cualquiera y tiene que cumplir con lo que se comprometió. A la Querellante le correspondía la licencia funeral el lunes 29 de agosto de 2005, luego de que su abuela falleciera el viernes 26 de agosto de 2005 y fuera enterrada el domingo 28 de agosto de 2005. La Agencia deberá en un término

no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendario, a partir del recibo del presente laudo, hacer el ajuste correspondiente.

174-Cuerpo de bomberos de Puerto Rico y Sindicato de Bomberos Unidos

Caso Num. AQ-06-1005 / AQ-07-002 L-07- 174

Sobre: Destitución

Fecha: 17 de diciembre de 2007

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante era empleado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. Ocupaba la posición de Bombero y estaba adscrito a la Estación Central de Ponce. El 29 de agosto de 2006, el Querellante estaba asignado al turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. Es normal que los Bomberos utilicen cuchillas como parte de sus instrumentos de trabajo. A eso de las 4:30 p.m. el Bombero Guzmán se encontraba agachado pasándole betún a las botas del Bombero Jorge Galarza. El Sr. Galarza se encontraba de pie frente al Sr. Guzmán desde una posición más alta que el suelo, pues se encontraba parado sobre una plataforma. En el momento en que el Sr. Guzmán le pasaba betún a las botas del Sr. Galarza, el Querellante se encontraba detrás del Sr. Guzmán, aproximadamente a 2 pies de distancia. Mientras el Sr. Guzmán le pasaba betún a las botas del Sr. Galarza, éste se inclinó hacia el Sr. Guzmán y sin que éste último se diera cuenta, lo tocó por la espalda con la mano, en forma de broma. Luego de sentir que alguien le tocó la espalda, el Sr. Guzmán viró su cuerpo hacia atrás. Como vio que quien estaba detrás de él era el Querellante, y creyendo que éste lo había tocado, le dijo que lo dejara quieto. El Sr. Galarza volvió a inclinarse hacia el Sr. Guzmán. Con una de sus manos, agarró la camisa del Sr. Guzmán por la espalda y se la levantó, sacándosela parcialmente del pantalón. El Sr. Guzmán reaccionó virándose hacia atrás nuevamente. Creyendo que había sido el Querellante quien le había levantado la camisa, se acercó a éste y con una brocha, le pasó betún por un brazo. Luego de pasar betún por el brazo del Querellante, el Sr. Guzmán procedió girar su cuerpo para regresar a la posición que mantenía mientras le pasaba betún a las botas del Sr. Galarza. Mientras giraba su cuerpo para darle la espalda al Querellante y volver a su posición anterior, el Querellante le lanzó un golpe al Sr. Guzmán que conectó a este último por la espalda. El Querellante tenía una cuchilla en la mano con la cual lanzó el golpe al Bombero Guzmán. El golpe con la cuchilla lanzado por el Querellante le provocó al Sr. Guzmán una cortadura en la parte superior derecha de la espalda de aproximadamente 9 pulgadas. Como consecuencia de este incidente, el Sr. Guzmán fue llevado al Hospital Dr. Pila, donde le tomaron 18 puntos de sutura para cerrar la herida. Durante la misma tarde del 29 de agosto de 2006, el Querellante fue arrestado a raíz de este incidente. El 30 de agosto de 2006, el Tribunal de Primera Instancia de Ponce encontró causa probable para arresto contra el Querellante por infracción al Artículo 505 de la Ley de Armas y por el delito grave de Agresión, según lo establece el Código Penal de Puerto Rico. Como consecuencia de la herida, el Sr. Guzmán estuvo seis (6) meses bajo tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado, debido a que la herida infligida por el Querellante le causó problemas de movilidad en una de sus manos. El 19 de septiembre de 2006, a las 11:25 a.m. el Querellante recibió de parte del Sr. Germán Ocasio Morales, Jefe del Cuerpo de Bomberos, un documento titulado “Me Propongo Destituirlo”. En dicho documento el Jefe de la Agencia le notificó al Querellante su intención de imponerle la medida disciplinaria de destitución por los hechos ocurridos el 29 de agosto de 2006. El 29 de noviembre de 2006, se celebró una vista administrativa informal relacionada a los hechos de este

caso, ante un Oficial Examinador de la Agencia. El 30 de noviembre de 2006, el Oficial Examinador emitió un informe en el cual recomendó la destitución del Querellante por los hechos ocurridos el 29 de agosto de 2006. Ese mismo día, el Jefe del Cuerpo de Bomberos emitió una Resolución en la cual notificó al Querellante su determinación de imponerle la medida disciplinaria de destitución. El 28 de febrero de 2007, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, emitió una Sentencia en la cual el Querellante se declaró culpable del delito de Agresión, Artículo 121 del Código Penal de Puerto Rico por los hechos ocurridos el 29 de agosto de 2006. La Agencia alegó en síntesis, que la falta cometida por el Querellante justificaba la acción disciplinaria de destitución tomada por la Agencia; que dicha acción disciplinaria se realizó de acuerdo al Convenio Colectivo, a la ley, reglamentos y derecho aplicable. Por su parte, la Unión alegó en síntesis, que la destitución del Querellante no estuvo justificada. Que fue la negligencia de la Agencia, al no separar del servicio oportunamente al empleado Feliú Guzmán por alegada conducta agresiva y dependencia de bebidas embriagantes, quien provocó el incidente en controversia. Alegó además que el Querellante actuó para defenderse del empleado Feliú, pues creyó que éste lo había herido en el brazo con una cuchilla. El Reglamento de la Agencia, en la Falta 28, sanciona a aquel empleado que ataque físicamente a otro compañero de trabajo. La sanción por esta actuación es de suspensión de 30 días. Sin embargo, se establece también que circunstancias agravantes permitirían aumentar la medida disciplinaria hasta la destitución. Analizado este caso, el Árbitro llega a la conclusión que la reacción desproporcionadamente violenta el uso de un arma para agredir a otro compañero y el daño físico provocado, son circunstancias agravantes que justifican la medida disciplinaria impuesta por la Agencia. La reacción en extremo violenta del Querellante ante una situación como la que dio origen a esta controversia, pone en dudas su propia capacidad para desempeñarse en una función tan sensible y fundamental para la seguridad de la población como lo es la de Bombero. La Unión tampoco sustentó con evidencia que la conducta del Sr. Guzmán antes de los hechos fue de tal nivel de agresividad o violencia contra el Querellante, que provocó que éste se defendiera en la misma proporción de violencia o agresividad contra él utilizada. La destitución del Querellante por la agresión cometida contra otro empleado durante horas laborables en el centro de trabajo estuvo justificada. Se desestima la Querella.

175-Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Num. AQ-05-1496 L-07- 175

Sobre: Violación Convenio Colectivo, Artículos 10, 17, 18

Fecha: 14 de diciembre de 2007.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El 2 de junio de 2004, fue publicada por la Agencia la “Convocatoria de Reclutamiento Especial para la Clase de Técnico de Administración I”, con el número de puesto C-23154. La Querellante solicitó para el mismo. La Agencia eligió 10 candidatos para dicho puesto. El 30 agosto, fueron entrevistadas la Sra. Milagros Cruz Arroyo, Querellante y la Sra. Carol Oliveras. La Querellante obtuvo la puntuación de 85.66 y la Sra. Oliveras la puntuación de 80.56. El propio 30 de agosto de 2004, la Agencia seleccionó a la Sra. Carol Oliveras al puesto de Técnico de Administración I. El 3 de septiembre de 2004, la Sra. Cruz Arroyo radicó el Paso I de la presente Querella. El 27 de septiembre de 2004, la Sra. Cruz Arroyo radicó el Paso II de la presente Querella. El 22 de noviembre de 2005, el Comité de Conciliación discutió la

Querrela de la Sra. Cruz Arroyo. Las partes no pudieron llegar a acuerdos. El 7 de diciembre de 2005, la Unión radicó la presente Querrela ante la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. La Unión alegó en síntesis, que la antigüedad en un proceso de convocatoria para llenar plazas vacantes es un criterio rector y fundamental, de acuerdo al Convenio Colectivo y al principio de mérito. Sin embargo, este criterio no fue tomado en consideración por la Agencia al otorgar el puesto que aquí se reclama. Por su parte, la Agencia alegó que la antigüedad no es un principio rector ni fundamental. Que sólo en casos de igualdad de idoneidad y capacidad entre dos o más empleados, es que se recurre a este criterio. Alegó también que la persona a quien se le otorgó el puesto vacante en controversia fue seleccionada del Registro de Elegibles. Sólo si no hubiera sido seleccionada de dicho registro, se podía plantear una violación al Convenio Colectivo o al principio de mérito. El Artículo 5 del Convenio Colectivo le reconoce a la Agencia ciertos derechos gerenciales, consistentes en la retención del “control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración” de los asuntos gerenciales, en armonía y conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5 de la Ley Núm. 45, supra. Al evaluar una decisión del patrono que constituye una prerrogativa gerencial, el Árbitro velará si dicha actuación ha sido irrazonable, caprichosa, arbitraria o discriminatoria a la luz del convenio colectivo. se establece la antigüedad como uno entre otros criterios y que no se le da mayor peso que al resto de dichos criterios. Es decir, que contrario a la teoría de la Unión, la antigüedad no constituye el criterio fundamental ni rector a considerar a la hora de hacer nombramientos a puestos vacantes. En este sentido, no constituyó una violación al Convenio Colectivo el que la Agencia no utilizara la antigüedad como el criterio de mayor peso al momento de hacer el nombramiento al puesto en controversia. El hecho de no haber sido nombrada, aun cuando obtuvo mayor puntuación que la empleada escogida, no vicia de irrazonabilidad, arbitrariedad, capricho o discriminación dicho nombramiento. Recordemos que el Convenio Colectivo establece que existen “otros criterios”, más allá de la antigüedad, para evaluar a los candidatos o candidatas a los puestos vacantes. La Agencia no incurrió en violación del Convenio Colectivo al no adjudicarle la Plaza de “Técnico de Administración I” a la Sra. Milagros Cruz Arroyo. Se desestima la Querrela.

176-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-342 L-07-176

Sobre: Dieta y Millaje

Fecha: 17 de diciembre de 2007

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El 28 de abril de 2005 la Unión radicó el presente caso de arbitraje en la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en contra de la Agencia. La vista de arbitraje se celebró el 30 de agosto de 2007. La Agencia levantó la defensa de falta de jurisdicción de esta Árbitra para dirimir los méritos de esta querrela por carecer el caso de arbitrabilidad sustantiva y arbitrabilidad procesal. En síntesis, en cuanto a la arbitrabilidad sustantiva, la Agencia alegó ésta defensa debido a que la reclamación de la Unión en este caso sobre pagos de dietas y millaje adeudados a la Querellante desde el año 2000, quien labora como maestra homebound, no se ampara del Convenio Colectivo firmado en el 2000. La Agencia sostuvo que este foro no tiene jurisdicción para acoger la querrela

ya que en el Convenio Colectivo firmado entre las partes en el mes de mayo de 2000, no había ningún artículo que dispusiera sobre el pago de dietas y millaje a maestros de Homebound, por lo que es una reclamación no cubierta por el Convenio. La Agencia arguyó que no se sostiene la alegación de la Unión de violación de Convenio en su Artículo 15.01 previo al año 2002, toda vez que en éste no se incluye una disposición al respecto, y que cualquier reclamación que tuviera la Querellante sobre pago de dietas y millaje debió hacerla conforme a las disposiciones del Reglamento de Viaje adoptado el 17 de agosto de 1987. Por otro lado, la Agencia arguyó que este caso adolece de arbitrabilidad procesal en cuanto a las reclamaciones de dietas y millaje posteriores al 2002, debido a que la Querellante no radicó el procedimiento de quejas y agravios dentro de los términos establecidos en los Convenios Colectivos. No se cuenta con la posición de la Unión ya que nunca recibimos su alegato escrito. Según la Arbitro, un análisis del Convenio Colectivo firmado por las partes en el año 2000 refleja que, efectivamente, dicho convenio no contenía cláusulas de naturaleza económica, toda vez que su negociación y posterior firma cayó durante el tiempo que se conoce como veda o periodo de prohibición que dispone la Ley Núm. 45, supra en su Artículo 3. Por consiguiente, procede la defensa levantada por la Agencia en cuanto a que todo reclamo que la Querellante tuviera sobre pagos de dietas y millaje anterior a la firma de Convenio Colectivo de 2002, debió realizarla conforme a las disposiciones del Reglamento de Gastos de Viaje Núm. 37 de 17 de agosto de 1987, vigente para esa época, ya que el convenio colectivo firmado en el año 2000 no contenía disposición alguna sobre pago de dietas y millaje. Por lo tanto, el Arbitro está vedado, de adjudicar cualquier reclamación sobre pago de dietas y millaje anteriores al año 2000, ya que el Convenio Colectivo vigente para esa fecha no dispone nada al efecto. En cuanto a la defensa de arbitrabilidad procesal, la Agencia arguyó que la querrela no es arbitrable procesalmente, aún si hubiese habido una cláusula del Convenio Colectivo sobre pago de dietas y millaje en el 2000 y para el Convenio Colectivo del 2002. Ello, toda vez que la Querellante no cumplió con las disposiciones del Convenio para tramitar la querrela en Paso I. Si la Querellante está reclamando pagos de dietas y millaje desde el año 2000, es lógico concluir que ésta tenía conocimiento previo al 16 de febrero de 2005 de que la Agencia le debía los pagos por concepto de dietas y millaje. Habida cuenta de lo anterior el Arbitro determina que esta querrela adolece de arbitrabilidad procesal. Asimismo, la querrela no es arbitrable sustantivamente. El reclamo de pago de dietas y millaje desde el año 2000 no es materia cubierta por el Convenio Colectivo vigente para esa fecha. Por otro lado, la querrela no es arbitrable procesalmente, para los reclamos posteriores al año 2002 debido a que la Querellante no cumplió con los términos que dispone el Convenio Colectivo para presentar una querrela. Se desestima la querrela.

177-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-1226 L-07-177

Sobre: Artículo 36.02

Fecha: 17 de diciembre de 2007

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El 21 de octubre de 2003 falleció el Ex Gobernador Luís A. Ferre. El 22 de octubre la Administradora de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Recursos Humanos (OCALARH), la Lic. Emmalind García García emitió un Memorando Especial donde se indicaba que “la Gobernadora dispuso que el próximo viernes 24 de octubre de 2003, se concedía el día libre a los empleados públicos con cargo a licencia

de vacaciones para que puedan unirse al homenaje”. El Secretario del Departamento de Educación el Dr. Cesar Rey, dispuso mediante comunicación que los Maestros “podrán optar por ausentarse, acogiéndose a la licencia de días personales dispuesta en el Artículo XXXVI, Sección 36.09 del Convenio Colectivo. De haber utilizado esta licencia se le descontara del sueldo.” La Unión sostiene que la comunicación suscrita por el Secretario violaba el Convenio Colectivo. En la vista el Sr. Efraín De Jesús Medina testificó que el efecto de la comunicación del Secretario le limitó su derecho a asistir a las honras fúnebres del Ex Gobernador Luís A. Ferré y disfrutar del día libre que había otorgado la Gobernadora. El día en cuestión no fue un día declarado de fiesta o emergencia. En ningún momento se le descontó al querellante tiempo de su licencia ya sea personal o de vacaciones. Las opciones establecidas por la Agencia concurrían con la política pública establecida por OALARH estableciendo las particularidades del Departamento de Educación. El Departamento de Educación no violó el Convenio Colectivo. Se desestima la Querella.

178-Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-1394L-07-178

Sobre Destitución

Fecha: 21 de diciembre de 2007

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante laboraba como Maestro de Educación Vocacional en la Escuela Miguel A. Such de San Juan. Comenzó en el Departamento de Educación en el 1981. Tenía para el momento de los hechos un status permanente. La Sra. Edmari Díaz Cruz es Investigadora de Querellas en la Unidad de Investigaciones de Querellas Administrativas del Departamento de Educación. Labora en el Departamento desde junio de 2000. El 18 de julio de 2005, el Juez Daniel R. Domínguez, Juez del Tribunal Federal para Puerto Rico, sentenció al Querellante a cumplir una condena de 10 meses de reclusión en el Metropolitan Detention Center (MDC) de Guaynabo. Además, se le sentenció a una libertad supervisada por el término de tres (3) años. El 15 de septiembre de 2005, la Sra. Carmen D. Rosario Morales, Secretaria Auxiliar del Área de Recursos Humanos de la Agencia, por delegación del Secretario de Educación, suscribió una carta dirigida al Querellante, donde le indicó de los cargos administrativos en su contra y le apercibió de su derecho a solicitar una vista administrativa informal, contados a partir del recibo de la carta. Se desprende de la carta que la vista administrativa debía ser solicitada al Lic. Edwin Vélez Collazo, Director de la División Legal del Departamento de Educación. El mismo 15 de septiembre de 2005, la Sra. Edmari Díaz, Investigadora, le entregó a la Oficial María Díaz en el MDC, la carta donde se le notificaba al Querellante de los cargos administrativos en el Departamento de Educación y de su derecho a solicitar una vista administrativa. El 19 de septiembre de 2005, se recibió en las Oficinas de la Federación de Maestros de Puerto Rico copia de la carta de formulación de cargos administrativos. El 20 de septiembre de 2005, mediante carta suscrita por el Lic. Ricardo Santos en representación del Sr. Escobar, tramitada vía facsímil y por correo ordinario, se le solicitó al Lic. Edwin Vélez Collazo, Director de la División Legal del Departamento de Educación, una vista administrativa según informado en la carta de formulación de cargos. El 6 de octubre de 2005, el Secretario del Departamento de Educación, Hon. Rafael Aragunde, suscribió una carta dirigida al Sr. Escobar. En esa carta, el Secretario de Educación procedió a destituirlo de su puesto de Maestro de Educación Vocacional Industrial. El 19 de octubre de 2005, la Sra. Díaz le entregó

personalmente al Sr. Escobar copia de la Carta de Destitución con fecha de 6 de octubre de 2005. El 25 de octubre de 2005, la Lic. Carmen I. Motta Montañez, abogada de la División Legal del Departamento de Educación, suscribió una Moción dirigida al Oficial Examinador, Lic. Tomás Sierra Pagán. En la misma expuso que el 21 de octubre se le hizo entrega a ella de la carta del Lic. Santos solicitando la vista administrativa del Querellante. Pero que a pesar de que el Querellante se había enterado del proceso administrativo, no se comunicó con la División Legal de forma alguna. Finalizó solicitando al Oficial Examinador que no señalara la vista administrativa para el Sr. Escobar. El 8 de noviembre de 2005, el Lic. Santos suscribió una Moción Aclaratoria dirigida al Oficial Examinador. En la misma indicó que cumpliendo con el término de diez (10) días para solicitar la vista administrativa, le solicitó al Lic. Edwin Vélez la vista administrativa. Añadió que dada las circunstancias del Querellante, se le hacía imposible al querellante hacer gestiones personalmente, por lo que lo ha hecho a través del representante legal. Finalizó nuevamente solicitando la vista administrativa. El 28 de noviembre de 2005, el Oficial Examinador del Departamento de Educación, Lic. Tomas Sierra Pagán, suscribió un documento titulado Resolución y Orden. En la misma expuso el licenciado que obraba en el expediente el original de la carta del licenciado Santos donde solicitaba a nombre del Sr. Escobar la celebración de la vista administrativa. Pero que la carta se recibió en el Departamento el 29 de septiembre. También indicó que la Sra. Edmari Díaz certificó haber entregado copia de la carta de formulación de cargos a la Sra. María Díaz, Oficial de Corrección del MDC. Finalizó indicando que habiendo el Secretario destituido al Sr. Escobar de su puesto, el Oficial Examinador quedó privado de jurisdicción y que ni siquiera se había coordinado una fecha para la celebración de la vista administrativa cuando ya el Secretario había procedido a destituir al querellado. El Departamento de Educación a través de su representante legal, la Lic. Carmen I. Motta Montañez, radicó el 25 de mayo el Alegato de la Agencia. Indicó en su escrito que el Querellante presentó su carta de renuncia en febrero de 2005, la cual no fue aceptada por encontrarse este en un proceso investigativo. Añadió que el 15 de septiembre de 2005, se le notificó al Querellante una carta de intención de acción disciplinaria, la cual fue diligenciada personalmente por la Sra. Edmari Diaz en la Cárcel Federal en Guaynabo. Luego de transcurridos los diez (10) días para solicitar la vista administrativa informal, el Secretario de Educación procedió el 6 de octubre de 2005, a notificar al querellante en la cárcel, la destitución de empleo y la cancelación de los certificados de maestro que poseía. Indicó que la Agencia no le violó el debido proceso de ley al Querellante ya que se le notificó por escrito de los cargos administrativos; la descripción de la prueba que poseía la Agencia y haberle brindado una oportunidad para que el empleado expresara su versión de lo sucedido. El Director de la División Legal de la Unión radicó el 29 de mayo de 2007 el Alegato de la Unión. En su escrito expuso que la Unión entiende que el patrono no solo incumplió con las garantías procesales del debido proceso de ley, sino que además no probó la acción disciplinaria imputada. En cuanto a la vista administrativa informal expuso que existen derechos reconocidos y definidos para la misma previo a la destitución de un empleado público. Finalizó solicitando que se revoque la medida disciplinaria proveyendo los remedios pertinentes, imposición de honorarios de abogado más el pago de costas. Claramente surge del texto del Convenio Colectivo que la Agencia garantizaría los requisitos del debido proceso de ley, al igual que todo derecho adquirido que estuvieran disfrutando los empleados al momento de suscribirse el Convenio Colectivo. Entiende el Árbitro que, si el debido proceso de ley requiere una notificación adecuada al querellante y la oportunidad de

ser escuchado y de defenderse ¿ cómo es posible que la Agencia alegue que no le violó el debido proceso de ley al querellante, cuando de los hechos surge visiblemente una violación del debido proceso de ley?. No se puede avalar esta actuación de la Agencia. El Estado es un contratante como otro cualquiera y tiene que cumplir con lo que se comprometió. La Agencia sí le violó el debido proceso de ley al querellante al destituirlo sin proveerle de unas garantías procesales a una vista informal, siendo ésta solicitada oportunamente. En cuanto si fue justa la destitución de querellante; en nuestro ordenamiento, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan “justa causa” para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado, y que el empleado las violó. A base de lo anterior, el documento presentado por la Agencia cuenta con el requerimiento para ser admitido como evidencia en el caso ante nos. El Artículo 34.10 (I) (7) del Convenio Colectivo establece que constituirá causa para la destitución la convicción por un tribunal de justicia por cualquier delito grave o menos grave que implique depravación moral. De la evidencia surge que el Querellante cumplió reclusión por el término de diez (10) meses en la Institución MDC de Guaynabo. En ese sentido, constituye justa causa para el despido. La Agencia violó el debido proceso de ley del querellante, al no notificarle adecuadamente de la formulación de cargos e intención de destitución, ni de haberle celebrado la vista administrativa previa a la destitución. No obstante, la destitución del Querellante estuvo justificada y conforme a derecho. Se confirma la destitución.

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

Caso Num. AQ-06-480 L-07-179

Sobre: Violación a Convenio

Fecha: 26 de diciembre de 2007.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante es Oficinista III en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. Labora para la Agencia desde junio de 1993. El Sr. Carlos Matos Rodríguez, es Biólogo en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. Labora para el Departamento desde diciembre de 1989. También funge como Delegado de Querellas para el Área de San Juan y Loíza, y como Presidente del Cuerpo de Delegado de Querellas. El Sr. Matos fue el encargado de todo el trámite de las querellas a nivel de Paso I y Paso II de la Querellante. El 26 de mayo de 2004, el Sr. José A. Cruz Jiménez, Director de la División de Compras y Suministros firmó un documento titulado Solicitud Pasos por Mérito. En esa carta sometió, tanto a la Sra. Mayra Vázquez Irizarry, Directora de la Oficina de Recursos Humanos como al Sr. Jesse Llop, Secretario Auxiliar del Área de Asuntos Gerenciales, varios trámites de personal para conceder aumento de sueldo a varias personas. Entre esas personas estaba la querellante, Sra. María T. Rodríguez Rosado. A esta solicitud no hubo respuesta. El 3 de octubre, la Querellante por conducto del Sr. José A. Cruz, Oficial Comprador, cursó un comunicado sobre Status de Solicitud de Pasos por Mérito a la Empleada María T. Rodríguez Rosado de la División de Compras y Suministros. En ese comunicado indicó que no había recibido información alguna al status de la recomendación del Sr. Cruz. Solicitó que le fuera informado cual era el status de la transacción. El 4 de noviembre, el Sr. Wilhelm Cruz Cajigas, Oficial de Área de la División de Clasificación y Retribución; la Sra. Idalia Martínez Martínez, Directora de la Oficina de Recursos Humanos; el Sr. Esteban Torres Ortiz, Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales, y el Sr. José A. Cruz Jiménez, Oficial Comprador

suscribieron un documento titulado Solicitud de Pasos Por Mérito. En el mismo le notificaron a la Sra. Rodríguez que conforme a la Ley Núm. 184 de 2004, su solicitud de aumento de sueldo por servicios meritorios se concede solamente a los empleados excluidos por la Ley Núm. 45, y que dicha solicitud no puede ser procesada. En sala, el representante legal esbozó que la petición de la Querellante fue hecha previo a la Ley Núm. 184 de 2004. Indicó que los propios supervisores recomendaron los pasos por mérito y que las mismas constituyen actuaciones oficiales por parte de la Agencia, siendo estos representantes de la misma. De ser así, estaría la Agencia actuando de mala fe. Entiende que el Convenio dispone en distintas secciones para este tipo de aumento. Añadió que el Artículo XIX (Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios) permite la presentación de cualquier querrela, por lo que este caso es arbitrable sustantivamente. En la vista, la Agencia planteó que lo que la Querellante alega de que es un derecho adquirido los pasos por mérito. Sostuvo que el Convenio es la ley entre la partes. Indicó que muchas personas fueron recomendadas por sus supervisores antes de terminar la negociación del Convenio Colectivo. Abundó que el Secretario del Departamento es la autoridad nominadora, y es él quien toma la última decisión en cuanto a la concesión de pasos por méritos. Añadió que si no existe una firma oficial donde se concedan con anterioridad al Convenio Colectivo estos pasos por mérito, son inexistentes a estos procedimientos y por tanto es inexistente la jurisdicción del Árbitro en estos procesos. Concluye el Árbitro que no surge de la letra del Convenio Colectivo que los aumentos por pasos por mérito haya sido negociado en éste. Al no estar negociado dicho asunto, el Árbitro no puede abrogarse una jurisdicción que no tiene. Este Árbitro carece de jurisdicción de manera sustantiva, toda vez que de la letra del Convenio no surge que se haya negociado para el momento de los hechos los pasos por mérito. Se desestima la querrela.

180-Departamento de la Familia y Luis A. Roldán García

Caso Num. AQ-05-134 L-07-180

Sobre: Violación a Convenio

Fecha: 26 de diciembre de 2007.

Árbitro: JANETH DE JESUS AREVALO

El 17 de febrero de 2005, el Querellante radicó una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. La vista de arbitraje se celebró el 2 de noviembre de 2005, en las facilidades de la Comisión. La Agencia presentó un planteamiento de falta de jurisdicción por parte de la Árbitra. Alegó que el Querellante acudió al Comité de Quejas y Agravios previo a acudir ante la Comisión y que dicho Comité ordenó el archivo de la querrela, resolviendo de manera final y firme la controversia presentada ante aquel Comité y presentada nuevamente ante esta Comisión. El Querellante agotó el procedimiento del Comité de Quejas y Agravios y dicho Comité llegó a un acuerdo. No obstante, el Querellante radicó la presente querrela ante la Comisión. Cabe señalar que la Unión forma parte del referido Comité, por lo que la Unión también determinó desestimar la querrela presentada. Una vez el Comité de Quejas y Agravios desestimó la querrela, privó de jurisdicción a la Árbitra. El Convenio Colectivo dispone que de tomarse una determinación en la que estén de acuerdo ambas partes, dicho acuerdo es final, es decir que el Querellante está impedido por el Convenio Colectivo de radicar una querrela ante esta Comisión. La radicación ante este foro de la presente querrela constituye una violación a los términos y acuerdos del Convenio Colectivo. La

Árbitra no tiene jurisdicción para entender en la controversia. Se desestima la querrela.

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

Caso Num. AQ-07-096 L-07-181

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo de 10 días

Fecha: 26 de diciembre de 2007.

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Querellante trabaja en la Agencia desde el 16 de junio de 1999 y ocupa un puesto de Auxiliar Fiscal II en la Oficina Regional de Humacao. El 1 de febrero de 2006, la Sra. Michelle Pérez Hernández, Supervisora de la Sección de Finanzas, la amonestó verbalmente. Exhortó a la empleada a mejorar su conducta y a que no cuestionara la delegación de deberes. El 16 de mayo de 2006, la señora Pérez la amonestó verbalmente y por escrito por ésta haber incurrido en varias infracciones al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la Agencia. Entre las violaciones se encuentra la insubordinación y ausencias sin notificar. La Unión solicitó vista administrativa informal relacionada a la Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo entregada a la Perjudicada. Con fecha de 20 de diciembre de 2006, la Agencia, a través del Director de la Oficina de Relaciones Industriales, envió una comunicación a la empleada informándole la fecha de la vista administrativa informal. No fue hasta el 10 de enero de 2007 que esta la recibió. El 12 de enero de 2007, el Sr. Joselí Meléndez Morales, Analista de Recursos Humanos II que fungió como Oficial Examinador, redactó el INFORME VISTA ADMINISTRATIVA INFORMAL MARY L. MORALES ROMÁN. En el mismo, el Oficial Examinador recomendó la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días laborables a la empleada. El 1 de febrero de 2007, el entonces Secretario de la Agencia, Ing. Gabriel D. Alcaraz Emmanuelli, notificó a la empleada que fue suspendida de empleo y sueldo por diez (10) días laborables por negligencia o descuido en la ejecución de tareas, deberes y obligaciones e insubordinación. Esta recibió la misiva el 6 de febrero de 2007. La Agencia alegó que la medida disciplinaria impuesta a la empleada se hizo conforme al Reglamento y en estricto cumplimiento del debido proceso de ley. Arguyó la Agencia que la imposición de la suspensión de empleo y sueldo se debió a que la empleada incumplió con las directrices dada por la señora Pérez relacionadas a unas tablas para verificar un cuadro de cuentas. La Unión alegó que no se probó la insubordinación por la cual se impuso la acción disciplinaria. Que la empleada nunca desató una orden, sino por el contrario, que cuando se dirigió a donde se encontraba su Supervisora, ésta le indicó que ya no quería hablar con ella. Sostuvo que la Agencia se refirió a que ésta no cumplió con una directriz, lo que no es igual a una orden, por lo que no se cumplió con lo sustancial de una insubordinación que es, negarse a ejecutar una orden específica y clara; que nunca retó la autoridad de la Supervisora. La señora Pérez amonestó verbalmente a la empleada por ésta haber cuestionado un trabajo referido por su supervisora a través de una compañera de trabajo y por mostrar una actitud hostil e irrespetuosa. En el escrito se le exhortó a mejorar su patrón de conducta, a no cuestionar la delegación de deberes porque conllevaría una insubordinación. Se le emitió una amonestación escrita a la Perjudicada por ésta negarse a entregarle copia de las llaves de su archivo de documentos fiscales. Finalmente, efectivo el 7 de febrero de 2007, la empleada fue suspendida de empleo y sueldo por diez (10) días por infringir el Reglamento al imputársele negligencia o descuido en la ejecución de tareas, deberes. Según las disposiciones del Reglamento, la Agencia cumplió con las

medidas disciplinarias correctivamente. Para que la Agencia prevalezca en su determinación de imponer una medida disciplinaria tiene que demostrar que hubo justa causa tomando en consideración el acto cometido y que la misma fue proporcional a la conducta cometida. Las órdenes fueron dadas a través de los compañeros y no a través de la supervisora, que es a quien la empleada le reconoce autoridad. Por lo anterior, el Árbitro concluye que no todos los elementos que deben considerarse a la hora de determinar si existe una actitud insubordinada están presentes en el caso de marras. No existe prueba suficiente para determinar que la empleada demostró una actitud insubordinada. La suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días impuesta a la Sra. Mary L. Morales Ramos no se hizo conforme al Convenio Colectivo, al Reglamento y el derecho aplicable.

182-Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico
Caso Num. AQ- 06-1008 L-07- 182
Sobre: Licencia Funeral
Fecha: 27 de diciembre de 2007
Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La querellante ocupa un puesto de Auxiliar de Sistemas de Oficina en la Oficina Regional de Mayagüez. El padre de la querellante falleció el viernes 28 de julio de 2006. Ese mismo día se puso en capilla y el sepelio se llevó a cabo el domingo 30 de julio de 2006. La Agencia concedió la semana del 24 al 28 de julio de 2006 con cargo a licencia de vacaciones, específicamente los días 24, 26, y 28 de julio de 2006, fecha en que falleció el padre de la querellante. La querellante solicita que se adjudiquen los días 31 de julio y 1 de agosto de 2006 a licencia funeral. La Agencia denegó la solicitud de la querellante. No obstante, adjudicó el 28 de julio de 2006 la licencia funeral. La Union alega que la negativa de la Agencia en conceder la licencia crea un discrimen impermisible en contra de los empleados que al momento de la muerte de un familiar, la misma cae fin de semana. La Agencia establece que el Convenio Colectivo especifica que los días para otorgar la licencia funeral serán consecutivos por lo que actuó correctamente al adjudicarle a la Sra. Camacho el viernes 28 de julio de 2006 como licencia funeral, día en que falleció su padre. No obstante, alega que no procede adjudicar como licencia funeral el lunes 31 de julio ni el martes 1ero de agosto de 2006, ya que para esa fecha se había realizado el velorio y el sepelio del padre de la Sra. Camacho. Entiende el Árbitro que los días sábado y domingo, días no laborables, no deben interrumpir la continuidad de los días laborables para efectos de la adjudicación de beneficios a través del Convenio Colectivo. Luego de examinar las disposiciones contractuales del Convenio Colectivo, la Política Pública expuesta en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada y la Regla 68.1 de Procedimiento Civil (32 L.P.R.A. Ap. III R. 68.1), se concluye que la Querellante debió haber disfrutado de los beneficios concedidos a través de la Licencia para Fines Funerales. El Laudo es que la Agencia actuó correctamente al haberle adjudicado a la Querellante el día 28 de julio de 2006 a la Licencia para Fines Funerales, no obstante, le adjudicará también el 31 de julio de 2006, a dicha licencia por ser éste el día laborable consecutivo al 28 de julio de 2006.

183-Departamento de Educación y la Federación de Maestros de Puerto Rico
Caso Num. AQ- 05-778 L-07-183
Sobre: Cesantía
Fecha: 27 de diciembre de 2007.

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 30 de agosto de 2005, el Dr. Rafael Aragunde, Secretario de Educación, emitió una carta donde le notificó a la Querellante que la Dra. Dhilma Alicea Rosario, Psiquiatra, contratada por la Agencia, le rindió un Informe de Evaluación Psiquiátrica, luego de haberla examinado. El Informe médico señala que la Querellante no está capacitada para regresar a sus labores. El Secretario de Educación le notificó además, que la separaba por razón de incapacidad del puesto R05755, permanente, de Maestra de Ciencia General en la Escuela Intermedia Urbana del Distrito Escolar de Orocovis. La controversia a resolver es determinar si la cesantía por incapacidad mental notificada por el Secretario de Educación a Díaz Rivera estuvo justificada de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo XXXIV, Sección 34.11, Inciso D del Convenio Colectivo. El Tratadista Demetrio Fernández estableció en la página número 260 del libro antes citado que “si el médico no comparece y descansa en el informe por escrito para su testimonio, el árbitro le concederá valor probatorio tomando en cuenta lo detallado del informe”. Es pertinente añadir al presente análisis que la Sección 34.10 (m) establece que “en ningún caso se emitirá una decisión o laudo fundamentada exclusivamente en prueba de referencia que excluye la ley y el propio Convenio Colectivo”. Al aplicar esta disposición del Convenio Colectivo junto a luz de lo interpretado en la doctrina, el Árbitro determina que la Agencia no presentó suficiente prueba que, mediante preponderancia, demuestre que la cesantía impuesta a la empleada estuvo justificada. La prueba presentada por la Agencia no sostiene la cesantía impuesta a Díaz Rivera. Se deja sin efecto la cesantía impuesta a la Querellante. Se Ordena la reinstalación completa e inmediata de la Querellante a su posición anterior sin menoscabo a sus derechos de antigüedad o cualquier otro derecho o privilegio del cual disfrutaba anteriormente y pagarle cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de su cesantía.

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

Caso Núm. AQ-05-787 AQ-05-1043 L-07-184

Sobre: Violación de Convenio Artículos 31 y 32

Fecha: 28 de diciembre de 2007

Árbitro: José A. Rivera Soto

El 18 de septiembre de 2006, se celebró la vista de arbitraje. En el presente caso las partes no lograron llegar a un acuerdo de sumisión, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en el Árbitro determinar la controversia precisa a ser resuelta, conforme a la facultad concedida por el Reglamento Núm. 1 de la Comisión, Artículo VII, Sección 711 (b). La Agencia planteó que el caso de autos no es arbitrable; que la querrela es académica. Alegó la Agencia que el año escolar culminó y que fue el Comité de Organización Escolar (COE) quien propuso que fuera el Querellante quien ofreciera el curso de Desarrollo Empresarial (DE) durante el primer semestre. Este decidió no ofrecer el curso y la Agencia no tomó acción alguna en su contra. Sostuvo que basado en las normas de academicidad sería especulativo considerar que la controversia podría repetirse. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que “un caso académico es uno en que se trata de obtener un fallo sobre una controversia disfrazada, que en realidad no existe...”. La doctrina de academicidad requiere que durante todas las etapas de un procedimiento adversativo, incluyendo la etapa de apelación o revisión, exista una controversia genuina entre las partes, *Noriega v Hernández Colón*, 135 D.P.R. 406

(1994). En el caso de autos, el empleado radicó una querrela en el Paso I del Procedimiento de Quejas y Agravios porque alegadamente le asignaron un grupo de Economía Doméstica para que le ofreciera el curso de Desarrollo Empresarial. Además, alegadamente le fue asignado un grupo de salón hogar. El curso de Desarrollo Empresarial del Programa de Economía Doméstica tenía que ofrecerlo el empleado, porque así lo establecía la Carta Circular. El empleado no ofreció el curso de Desarrollo Empresarial según le fuera asignado. Es forzoso concluir que no existe una controversia genuina puesto que el Perjudicado *motu proprio* determinó no ofrecer el curso de Desarrollo Empresarial. No aplican las excepciones a la doctrina de academicidad. No hay prueba que permita concluir que la controversia sea una recurrente que difícilmente pueda volver a ser dilucidada ante el foro. El caso de autos no es arbitrable por ser uno académico. Se desestima la querrela.