

Resumen de Laudos de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público
2008

001- ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE RETIRO DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y LA JUDICATURA -Y- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso núm. AQ- 05-840 L-08-001

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 3 de enero de 2008

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 3 de diciembre de 2002, la Agencia y la Unión firmaron un Convenio Colectivo cuya vigencia es de 1 de diciembre de 2002 hasta el 30 de noviembre de 2005. El 26 de mayo de 2005 la Agencia promulgó la Orden Administrativa OE-2005-03, sobre "Normas de Vestimenta de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura". La Agencia expresó que la controversia del caso de marras no es de arbitraje sustantivamente. Justificó su posición alegando que a la luz del Artículo V, Sección 5.1.2 de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada (en adelante la Ley), se excluye de la negociación colectiva la dirección y supervisión de los empleados y la función administrativa y gerencial de las condiciones de trabajo. Expresó además, que de haber alguna falta (lo cual niega) el procedimiento para que la Unión impugne la Orden Administrativa es mediante la presentación de un cargo de práctica ilícita y no bajo el procedimiento de arbitraje. Por su parte, la Unión alegó que el patrono impuso unilateralmente unas normas de vestimenta durante la vigencia del Convenio Colectivo. Además, la Unión sostiene que las normas de vestimenta durante la vigencia de un Convenio Colectivo constituyen un área mandatoria de negociación y la Agencia no puede unilateralmente imponerles a los empleados que pertenecen a la unidad apropiada unas normas de vestimenta sin antes negociarlo con la Unión.

La Agencia realizó tres (3) planteamientos en derecho, el primero fue que la Orden Administrativa es una prerrogativa gerencial según lo dispone la Sección 5.1.2 de la Ley, el segundo, que de haber alguna violación de la Agencia el mecanismo procesal para atender el reclamo de la Unión es mediante práctica ilícita y no bajo el procedimiento de arbitraje y tercero, es que no hay una disposición en el Convenio Colectivo referente a las normas de vestimenta. Al corresponde analizar el primer planteamiento en derecho realizado por la Agencia y coincidimos con esta en cuanto a que la facultad de emitir ordenes administrativas constituye una facultad inherente a la gerencia o como en este caso a la Autoridad Nominadora de la Agencia. No obstante, según fue citado en párrafos anteriores, la Comisión determinó en el caso D-07-006, *supra*, que una agencia no puede modificar términos y condiciones de trabajo unilateralmente al emitir órdenes administrativas. La forma determinada en que los empleados de la unidad apropiada deben vestirse constituye una condición de empleo que es un área mandatoria de negociación a tenor con la Ley y el Convenio Colectivo. En consecuencia, la implantación de la Agencia de una norma de vestimenta, estando vigente el Convenio Colectivo constituye un área de negociación mandatoria con la Unión. Por ello se determinó que no le asiste razón a la Agencia y por ende se desestima el planteamiento de falta de jurisdicción en el cual se expresó que la Orden Administrativa es una prerrogativa gerencial y la Agencia no tenía obligación de negociarlo con la Unión. El segundo planteamiento de la Agencia es que la controversia de autos no es una querrela de arbitraje, sino, una querrela de práctica ilícita. La Comisión concluyó que es incorrecta la alegación de la Agencia en cuanto a que el árbitro no tiene jurisdicción por entender que la

controversia del caso de marras es una práctica ilícita. Claramente la consideración ante el Árbitro es una disputa que emana del proceso de negociación colectiva. Además, la vestimenta que utilizan los empleados es un término y condición de empleo. El tercer planteamiento establecido por la Agencia es que en el Convenio Colectivo no hay una disposición sobre normas de vestimenta. La Sección 2, Artículo XLV del Convenio Colectivo establece que a los empleados del área de mantenimiento se les proveerán tres (3) uniformes y por ende se demuestra que las partes del caso de marras pactaron lo referente a la vestimenta de los miembros de la unidad apropiada. Por lo anterior, se desestimó el tercer planteamiento de la Agencia. Una Orden Administrativa de por sí constituye un área reconocida en la Sección 5.1.2 de la Ley como una facultad y prerrogativa adscrita a las posiciones gerenciales, sin embargo, no puede afectar unilateralmente términos y condiciones de trabajo. Al aplicar lo establecido en la D-07-006 al caso de autos se determinó por el Arbitro que la Agencia no puede modificar unilateralmente los términos y condiciones de trabajo establecidos en el Convenio Colectivo como lo es la vestimenta de los empleados. Para efectuar dichos cambios debe llegar a un acuerdo con el Representante Exclusivo. La Agencia violó el Convenio Colectivo al afectar términos y condiciones de trabajo como lo es lo relativo a la vestimenta de los miembros de la unidad apropiada, al implantar la Orden Administrativa 2005-03 sobre normas de vestimenta.

002- DEPARTAMENTO DE EDUCACION –Y- FEDERACION DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso núm. AQ-05-071 L-08-002

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 8 de enero de 2008.

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

Conforme los testimonios presentados de ambas partes se demostró que para el mes de noviembre de 2004 existía una crisis de agua potable en el pueblo y que por la situación geográfica de la Escuela, ubicada en un área alta, el Director Escolar tomó medidas para tener agua en el plantel. El 10 de noviembre en horas de la mañana el Director Escolar citó a los maestros a permanecer en el plantel luego de despachados los estudiantes para que asistieran a una reunión. En la referida reunión se desarrollaría una orientación sobre la Ley Núm. 177 de maltrato a menores. Luego de una cancelación previa, le indicó al Director Escolar, el 10 de noviembre, que ese era el único día disponible para ofrecer el taller, por lo que el Director Escolar citó a los maestros al taller el mismo día 10 de noviembre en horas de la mañana. La Querellante no compareció al taller y se le descontaron dos (2) horas y media por no haber asistido al mismo. Sobre estos asuntos el Convenio Colectivo establece lo siguiente:

- Artículo XXVI REUNIONES Reuniones de Facultad SECCIÓN 26.02 La agenda deberá ser circulada entre la facultad con dos días de antelación.
- Sección 26.03 En caso de asuntos que se consideren de emergencia o a petición del Delegado de Taller, el Director podrá citar la facultad y la agenda será circulada con dos horas de antelación.

Las razones para requerir a los maestros quedarse en el plantel escolar no eran de carácter de emergencia, única situación en donde la Agencia podría requerirle a sus maestros quedarse en el plantel mas allá del horario de emergencia establecido. La Agencia violó el Convenio Colectivo, al descontarle dos (2) horas y media a la Querellante el 10 de noviembre de 2004.

003- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Num.: AQ-05-1383 L-08-003

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 8 de enero de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El 20 de mayo de 2005, la Querellante, Delegada de Taller en la escuela Eduardo García Carrillo, Canóvanas, radicó el Paso I de la presente controversia. El documento indica que desde el 4 de febrero de 2005 hasta el presente, se ha violentado la organización escolar. Basado en esos fundamentos impugna la organización del 2005-2006. La posición de la Agencia es que en nada ha violentado el Convenio Colectivo y que en todo momento se trabajó con el Comité de Organización Escolar. Adujo la Unión que la organización escolar para el año académico 2005-2006 no fue trabajada por el Departamento de Educación conforme se negoció en el artículo 24 del Convenio Colectivo, la reglamentación vigente y la carta circular 12-2002-2003. Que la Agencia entre otras cosas, no proveyó la documentación necesaria para que el C.O.E. pudiera realizar el estudio de necesidades el cual es medular para la elaboración de la organización escolar, en adelante, la O.E. Conforme la prueba documental y testifical desfilada podemos concluir que la Agencia violó el Convenio Colectivo, en lo pertinente al Artículo 24. A pesar de que es cierto que las minutas que recogieron las incidencias de las reuniones para elaborar la O.E. para el año académico 2005-2006 no fueron firmadas por persona alguna, no es menos cierto que las personas que tomaron las minutas de tales reuniones comparecieron como testigos en la vista en arbitraje, a los efectos de certificar la veracidad de lo allí redactado. Es un hecho que la Agencia objetó la admisibilidad de las minutas por no estar firmadas; sin embargo, estas adquirieron valor probatorio mediante el testimonio de las profesoras quienes declararon haber tomado las mismas. Por otro lado, la Agencia tampoco objetó el contenido de las mismas ni las desmintió con prueba alguna. La Agencia en ningún momento demostró que el Director junto al C.O.E. llevaran a cabo el estudio de necesidades que requiere la O.E. Si la Comisión admitiera como un hecho que la Agencia administró el formulario que el Director diseñó para consultar a la Comunidad Escolar sobre la modalidad o combinación de modalidades a establecer en la Escuela, aun así el mismo era deficiente al no proveer para recoger las necesidades del estudiantado según pactado en el Convenio Colectivo. La Comisión determinó que el Departamento de Educación, a través del Director de la Escuela Eduardo García Carrillo del distrito escolar de Canóvanas, violó el Convenio Colectivo, Artículo XXIV vigente para la fecha de los hechos, al no llevar a cabo los procesos referentes a la Organización Escolar del año académico 2005-2006 conforme lo pactaron las Partes contratantes.

004- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-155 L-08-004

Sobre: Condiciones de Trabajo

Fecha: 8 de enero de 2008

Sobre: Condiciones de Trabajo

Árbitra: Wanda B. Díaz Betancourt

La escuela en la que ejerce funciones el Querellante es un Instituto Tecnológico, y el sueldo del Querellante no es pagado con fondos federales. No está en controversia que el D.E. suministró un nuevo formulario de Hoja de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo. El D.E. comenzó a

implantar en diciembre 2004. La posición de la Unión es que la Agencia violó el Artículo XIII en su Sección 13.15 y el Artículo XVIII, Sección 18.02 del Convenio Colectivo. Argumentó la Agencia que la nueva Hoja de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo que se implantó en todo el sistema de educación no constituye una tarea administrativa sino un ejercicio de supervisión. En cuanto a la alegada violación del Artículo XVIII, Sección 18.02, la Agencia planteó que su actuación se limitó a la prerrogativa gerencial de la supervisión de empleados, ya que dispone la Ley que tal prerrogativa no es negociable. La presente controversia se consideró ante este Foro anteriormente. Prácticamente todas las anteriores controversias coinciden en el tipo de reclamación y en las partes involucradas. En el caso de epígrafe, deben el Árbitro determinar si hubo violación del Convenio en los Artículos XIII y XVIII por parte de la Agencia. Toda vez que se generó una controversia en torno a tres aspectos: 1) El alegado cambio unilateral por parte de la Agencia de los términos y condiciones acordados por convenio, a raíz de la sustitución del Registro de Asistencia por un nuevo formulario titulado, Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo. 2) El que alegadamente, representa una tarea administrativa para los maestros, el proceso de completar el renglón de distribución mensual de tiempo en dicho formulario. 3) El que se pretenda obligar a los maestros del Instituto y que son pagados con fondos estatales, a cumplir unos requisitos exigidos por ley federal para puestos cubiertos con fondos federales. Por tanto, de conformidad con lo argumentado por anteriores Árbítr(os) el Árbitro en este caso resolvió: 1) que la determinación de la Agencia de sustituir el formulario de asistencia, al ser prerrogativa gerencial, no condujo a cambio unilateral de los términos y condiciones de empleo, y 2) que el cumplimentar el renglón de distribución de tiempo en el nuevo formulario de asistencia, no constituye una tarea administrativa para los maestros, toda vez que es el(la) Director(a) o Supervisor(a) quien realiza la fase administrativa al completar el informe. Los(as) maestros(as) solo tienen que indicar en la hoja una información que sólo ellos(as) pueden proveer, pues sólo los(as) empleados(as) conocen como distribuyeron su tiempo en determinado día. En cuanto al tercer aspecto de la controversia; la Agencia en su Alegato continuó explicando que la decisión de incluir la Distribución Mensual de Tiempo en la Hoja de Asistencia (razón por la cual los empleados que cobran de fondos federales o estatales llenan el mismo formulario), obedece exclusivamente a una cuestión de maximización de los recursos disponibles. Al crear el formulario incluyendo ambos informes (asistencia y distribución del tiempo) la Agencia economizó tiempo y dinero en el manejo de documentos. El Arbitro luego de analizar la prueba ofrecida por las partes, el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos y el derecho aplicable, emitió el siguiente Laudo La Agencia no violó a través del Director Escolar del Instituto Tecnológico el Artículo XIII, Sección 13.15 ni el Artículo XVIII, Sección 18.02 del Convenio Colectivo firmado entre las partes.

005- DEPARTAMENTO DEL TRABAJO -Y- RECURSOS HUMANOS (ADMINISTRACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO) -Y- UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-05-038 L-08-005

Sobre: Reclasificación

Fecha: 11 de enero de 2008.

Árbitro: Aldo Brito Rodríguez

La Unión le imputa a la Agencia haber violado el Convenio Colectivo en los Artículos VII, XV, XVI y XVII al haber reclasificado el puesto que ocupa la Querellante de Oficial de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo II a III y no hacerlo del mismo modo con la Querellante, la cual ocupaba un puesto igual que otra empleada. La Agencia sostiene que es prerrogativa gerencial el

determinar que puesto es reclasificado a un nivel superior y en el ejercicio de dicha prerrogativa la Agencia determinó que el puesto que debía ser reclasificado era el que ocupaba la otra empleada y no el que ocupaba la Querellante. También planteó que no se ha demostrado que al realizar la reclasificación haya mediado discrimen o abuso de discreción por parte de la Agencia. La Agencia sostiene que las funciones realizadas por la Querellante no justifican que ésta sea reclasificada a Oficial de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo III, toda vez que sus funciones no han evolucionado de forma tal que amerite la reclasificación. En el caso Mercado Vega v. U.P.R., 128 D.P.R. 273 (1991), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó: "la clasificación de puestos es una prerrogativa gerencial, ya que se trata de un instrumento para la administración de los recursos humanos. Aunque la autoridad del patrono no es absoluta, ya que cada empleado tiene derecho a ser correctamente clasificado, le corresponde, sin embargo, a la autoridad nominadora la plena facultad de determinar cuales son los puestos necesarios para realizar la misión de la agencia y cuáles son las funciones a realizar y los requisitos que debe tener el incumbente de un puesto específico. La Comisión concluyo para que un pueda ser reclasificado se requiere la acción afirmativa de la autoridad nominadora conforme a las normas previamente aprobadas por ésta." La Querellante no demostró que las funciones realizadas por ésta hayan evolucionado de forma tal que justifique que el puesto ocupado sea reclasificado a Oficial de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo III. Luego, de un examen de la hoja de deberes de las clases de Oficial de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo II y Oficial de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo III se desprende que estas son sumamente similares. En virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente, el Árbitro emitió el siguiente Laudo: Luego de analizar la prueba presentada en el caso, se niega el pedido de la Querellante de ser reclasificado su puesto al de Oficial de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo III.

006- ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso núm. AQ-05-630 I-08-006

Sobre: Destitución

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Querellante fue empleada de la Agencia hasta junio de 2005. El 17 de diciembre de 2004 en comunicación suscrita por la Administradora se le notificó a la Querellante una reprimenda escrita por ésta tener un patrón de ausentismo. (Exhibit Conjunto Núm. 2). La Querellante se ausentó sin autorización desde el 11 de enero de 2005 hasta 14 de abril de 2005. (Exhibit III Agencia). La Agencia presentó cuatro (4) testigos a los cuales este árbitro les da total credibilidad. Debemos apuntar que la Unión no presentó testimonios que contradijeran los vertidos por los testigos de la Agencia. Los hechos antes descritos y la prueba presentada y admitida establecen claramente que la Querellante se ausentó sin presentar evidencia médica o solicitar algún tipo de licencia desde el 11 de enero de 2005 hasta el 14 de abril de 2005. La Unión alegó que según el Convenio Colectivo y los hechos del caso no procedía la destitución de la querellante. Como primer fundamento, la querellante fue notificada de los cargos posterior al término de treinta días desde que el patrono tomo conocimiento de los hechos. Segundo, procedía suspender de empleo y sueldo a base de los hechos alegados. En tercer lugar, la Unión alegó que de la evidencia presentada se desprende que la Querellante llamaba para excusarse y que de los records se desprende que sus ausencias no fueron marcadas como ausencias sin justificar. El Arbitro concluyo le asiste la razón a la Unión. Los hechos del caso si bien tiene su comienzo en el mes de enero de 2005, los mismos continúan (el abandono de servicio) hasta el 14 de abril de 2005

fecha en que la Agencia suscribe la Carta de Intención de Destitución. Por otra parte si bien el Convenio establece que la Agencia incorpora la filosofía de disciplina progresiva, también establece que dicha filosofía se interpretara tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado acorde al Manual de Normas y Procedimientos Internos sobre Acciones Disciplinarias. Concluye el Arbitro que la Agencia actuó razonablemente al tomar la medida disciplinaria en cuestión. Se desestima la querrela de epígrafe.

007- DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES –Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-716 L-08-007

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 5 de febrero de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante recibió el 11 de mayo de 2005 una comunicación escrita titulada Formulación de Cargos. En la misma se le notificaba de unos incidentes en que este incurrió durante horas laborables, las disposiciones legales aplicables y se le notificaba que era la intención de la Agencia suspenderle de empleo y sueldo por quince (15) días. (Subrayado nuestro). Posteriormente, el 11 de agosto de 2005, el Querellante recibió una comunicación escrita titulada nuevamente Formulación de Cargos, en la cual se le informaba a éste que el 22 de junio de 2005 se había celebrado la vista informal solicitada por la Unión y que el Oficial Examinador, luego de celebrada la vista, había rendido su Informe. Conforme a ello, la Agencia le informaba de la imposición de una Medida Disciplinaria de una Suspensión de Empleo y Sueldo por treinta (30) días efectiva al momento de recibir la carta. Esta situación procesal anterior es lo que la Unión alegó es violatorio al debido proceso de ley al notificarle al empleado de una suspensión de empleo por una cantidad de días y posteriormente imponerle una medida disciplinaria mayor, por lo que solicita la nulidad de la misma. 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 e insubordinada al no presentarse a trabajar al área a la que había sido designado a trabajar, interrumpiendo el servicio. Luego de analizar las contenciones de las partes, en conjunto con el derecho aplicable, concluimos que le asiste la razón a la Unión en su alegación de que se violó el debido proceso de ley en este caso. La notificación de una medida disciplinaria de suspensión por quince días y posteriormente imponer una medida mayor a la previamente notificada es contrario a la disposición constitucional de que todo empleado público al que se le quiere imponer una medida disciplinaria que afecte su interés propietario, tiene derecho a un debido proceso de ley, específicamente, en uno de sus componentes básicos: notificación adecuada. Conforme a lo anterior, el Arbitro declara nula la medida disciplinaria que se le impuso al Querellante de suspenderle de empleo y sueldo por treinta (30) días en vez de los quince (15) sin haber mediado notificación previa. Al declarar nula la medida disciplinaria, tiene el efecto de que la misma no es justificada. Procede por lo tanto ordenar el retiro inmediato de dicha medida disciplinaria del expediente de personal del Querellante, así como los remedios solicitados.

008- DEPARTAMENTO DE SALUD –Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso núm. AQ- 05-176 L-08-008

Sobre: Suspensión por 30 días

Fecha: 5 de febrero de 2008.

Árbitro: Noel A. Hernández López

Para el año 2004, el Querellante laboraba como Auxiliar Terapeuta Psiquiátrico en el Centro de Servicios Habilitativos de Bayamón. El 19 de agosto de 2004, se celebró una reunión en la oficina del Director Ejecutivo donde participaron la Querellante, entre otros. La reunión fue citada por el Director Ejecutivo con el propósito de orientar al Querellante referente al procedimiento en la Agencia para solicitar un traslado al centro de Valle del Toa. En la reunión el Querellante expresó que la razón por la cual quería un traslado al centro de Valle del Toa se debía a una situación que estaba pasando. En ese momento el Director Ejecutivo le manifestó a el Querellante "no se puede". El Director Ejecutivo le contestó a la Querellante que por qué se quejaba si él había visto que le "daba comida en la boca a otro compañero". El Querellante insistió en el traslado y se exacerbó (entró en crisis) levantando la voz diciéndole al Director Ejecutivo "¿dónde estaba su Psicología?" El Director Ejecutivo se levantó y le mostró un cuadro que certificaba que era Psicólogo. Al ver que el Director Ejecutivo le mostró el cuadro donde certificaba su título profesional, el Querellante se exacerbó y perdió el control, agrediendo a éste último. El Líder Recreativo fue donde el Querellante, le sujetó las manos y le dijo "esa no es la manera de tú pedir un traslado, puedes ser destituido de tu empleo porque estas agrediendo a un Director". El 16 de febrero de 2005, el Secretario de Salud le envió una carta al Querellante notificándole la Determinación de Suspensión de Empleo y Sueldo. En esta carta se le notificó la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días. La prueba presentada, por conducto de los tres (3) testigos en la vista de arbitraje, demostró que el Querellante al abalanzarse y agredir al Director Ejecutivo incurrió en la Falta Núm. 22 del Reglamento. Al igual que la agresión no debe ocurrir en un centro de trabajo. No obstante, también surge de la prueba presentada en la vista que la acción tomada por el Querellante fue producto de una provocación. Acción que al igual que la agresión no debe ocurrir en un centro de trabajo. Dado que el Secretario de Salud acogió la recomendación de la Oficial Examinadora, reconoció con esta determinación aplicarle al Querellante disciplina progresiva toda vez que le impuso la medida menos punitiva según lo dispone la Falta Núm. 22 del Reglamento Es por ello que el Arbitro que conforme a los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias, se justifica la suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo impuesta al Querellante y procede la desestimación del caso.

009- CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO -Y- SINDICATO DE BOMBEROS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Num.: AQ-05-680 L-08-009

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 5 de febrero de 2008.

Árbitro: Carlos Román Espada

El día 2 de marzo de 2005, fallece el padre del Bombero, en adelante, el Querellante. Para dicha fecha se encontraba disfrutando tiempo compensatorio. Los días 3 y 4 de marzo de 2005 al Querellante, le corresponde sus días libres. Que el día 5 de marzo de 2005 al bombero se le concede licencia por funeral. La Agencia expone que los hechos esbozados por la apelante en su escrito de apelación no ameritan la concesión de un remedio ya que no existe una controversia justiciable a la luz de la letra de la propia cláusula del Convenio Colectivo. La Unión por su parte sostiene que la Agencia está obligada por el Convenio Colectivo a adjudicarle los días 4 y 5 de

marzo de 2005 como licencia por funeral al Querellante. Las partes convinieron otorgar tres días con cargo a una licencia especial (licencia funeral) a partir de la muerte del pariente. El querellante en este caso no está reclamando que se le otorguen más días de licencia funeral a la que fueron negociadas en el Convenio Colectivo. El Árbitro concluye que la interpretación que hace la Agencia sobre la licencia funeral es acorde a la referida cláusula del Convenio Colectivo de otorgar ciertos días para realizar las honras fúnebres tan arraigadas a nuestras costumbres como pueblo. El objetivo de la Licencia funeral es que el empleado cuente con unos días adicionales para las honras fúnebres y que los mismos no sean adjudicados a otra licencia. Lo cierto es que al empleado no se le descontó de ninguna licencia los días 4 y 5 de marzo de 2005, en otras palabras no sufrió ninguna pérdida de licencia. La Licencia Funeral no es acumulable la misma es una excepcional, para enfrentar una situación extraordinaria. El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico no violó el Convenio Colectivo, por lo cual no le corresponde al Bombero Querellante el pago de licencia funeral por los días 3 y 4 de marzo de 2005.

010- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-544 L-08-010

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 6 de febrero de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es Maestra de Español y la Delegada de Taller de la Escuela José González Ruiz del Distrito Escolar de Aguada. Como parte de su labor de delegada de taller, la Querellante atiende asuntos relacionados a la unidad apropiada. Mediante acuerdo tomado en la reunión del Comité de Organización Escolar (COE), a la Querellante se le asignaron dos (2) periodos de cincuenta (50) minutos a ser trabajados dos veces por semana. Se le asignó a la Querellante atender asuntos de la Unión los martes y jueves en el periodo de 1:20 p.m. a 2:10 p.m. La organización escolar fue ratificada por la facultad escolar. La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo su Artículo 9 cuando no se le proveyó a la Delegada de Taller, Querellante en este caso, de un tiempo razonable para ésta atender los asuntos relacionados con la unidad apropiada. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del Convenio Colectivo. Ya que a la Delegada de Taller se le asignaron dos (2) periodos de cincuenta minutos semanales para que ésta atendiera asuntos de la Unión, cuando antes contaba con diez (10) minutos. El Convenio dispone para que se asigne un periodo de tiempo razonable, sin especificar como ni cuando será dicho tiempo, para que el Delegado de Taller atienda asuntos de la Unión. El Árbitro concluye que dicho tiempo razonable se asignará conforme a las necesidades que presenta cada centro de trabajo, acordado el mismo, entre el Director y el Delegado. En el centro de trabajo en este caso, corresponde a una facultad relativamente pequeña, de doce (12) maestros. La Unión no presentó prueba durante la vista que evidenciara que la Querellante hubiese levantado su voz de protesta durante las reuniones en que se eliminó el periodo institucional y donde se le asignó dos (2) periodos de cincuenta minutos para atender asuntos de la Unidad Apropiada. Considerando el número de maestros con que cuenta la facultad escolar de la Escuela José González Ruiz del Distrito Escolar de Aguada y que el número de querellas que se originan en la escuela es un número mínimo, es nuestra conclusión que 2 periodos de cincuenta (50) minutos a la semana es tiempo mas que razonable y suficiente para que la Delegada de Taller atienda asuntos relacionados a la Unidad Apropiada para una facultad de doce

(12) maestros. En conclusión, se emitió el siguiente Laudo lo anterior no configura en violación al Artículo IX por parte de la Agencia. Procede por tanto desestimar la querella.

011- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm. : AQ-05-1152 L-08-011

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 6 de febrero de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El C.O.E. de la Escuela Simón Madera elaboró una O.E. preliminar el 15 de abril de 2005, con el fin de implementarla durante el año académico 2005-2006, (agosto 2005 a mayo del 2006). La Región Educativa de Caguas enmendó dicha O.E. eliminando varias plazas de maestros, entre las que estaba una de maestro de Arte. El 3 de junio de 2005, el querellante y maestro en la Escuela Intermedia Simón Madera del Distrito Educativo de Cidra, radicó el Paso I del Procedimiento de Quejas y Agravios ante la Directora Escolar. El 21 de junio del 2005, el Querellante radicó el Paso II ante el Comité de Conciliación. El 28 de septiembre de 2005, el Comité de Conciliación emitió la Resolución del caso con el número de querella CA-05-08-1298, de la cual se desprende que las Partes no pudieron acordar la controversia. Adujo la Agencia que el árbitro carece de jurisdicción para atender el caso de epígrafe, toda vez que la controversia trata de la eliminación de plazas. Manifestó la Agencia que conforme a la Ley 45, la facultad de aprobar la inclusión de puestos en una O.E. de esta y/o cualquier escuela, está bajo la autoridad y/o prerrogativa del Departamento de Educación. La Unión sostuvo que existe jurisdicción para atender la controversia, ya que ésta trata de que la Agencia violó el Convenio Colectivo en el Artículo XXIV, al someterse ante el C.O.E. una O.E. preliminar para el año académico 2005-2006, en la que la Agencia eliminó plazas de maestros, como la de maestro de Arte, que estaban incluidas en la misma y que según el C.O.E. no figuraban como excedente. Sobre la falta de jurisdicción, el Árbitro carece de jurisdicción para entrar a considerar los méritos de la controversia basado en que la controversia del presente caso trata sobre alegadas violaciones al Artículo XXIV del Convenio Colectivo. La autonomía de que se habla concede cierta discreción coordinada entre todos los sectores que coexisten en el entorno escolar. Sin embargo, todavía la Gerencia guarda discreción para efectuar los cambios que entienda sean pertinentes inherentes a sus funciones como Administrador de los recursos humanos de la Agencia. El Árbitro determinó que no le asiste la razón a la Unión al alegar que la Ley # 149 le confirió la autoridad de determinar las plazas en la escuela, ya que la autonomía de que habla el estatuto, pretende descentralizar algunas funciones para que se trabaje en conjunto entre los organismos de la escuela y la gerencia, de manera coordinada. Esto previene que si en algún momento la Agencia sufre cambios en su organismo no repercuta en la administración y continuación de las escuelas y a su vez en la educación de los niños y niñas, quienes al final del día son la razón de ser del Departamento de Educación. Es irrazonable que el C.O.E. pretenda que la Agencia le apruebe todo lo que determinen que contendrá la O.E. pues el custodio de los recursos de la Agencia lo es la Gerencia. De ahí que la Ley establece que cada escuela no puede verse como un universo aparte de las demás y fuera de la jurisdicción del Secretario de la Agencia. El Departamento de Educación no violó el Artículo XXIV Organización Escolar del Convenio Colectivo, ni la Ley # 149 del 30 de julio del 1999. Procede l a desestimación de la querella.

012- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA –Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-546 L-08-012

Sobre: violación de convenio

Fecha: 6 de febrero de 2008.

Árbitro: Carlos Román

La Querellante, es parte de la unidad apropiada A, en el Departamento de la Familia. El 14 de enero de 2004 la Querellante sometió y discutió con Directora Local Barceloneta, una querrela (Paso I). En la reunión (14 de enero de 2004) para discutir la querrela, la Directora, le indicó a la Querellante que la decisión para establecer si procede o no la reclasificación, no le correspondía a ella como directora. El 16 de enero de 2004 la Querellante le escribió al Abogado, de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia notificando de la Querrela. El Comité de Quejas y Agravios no discutió la presente querrela. Dicho comité tiene representación de la Unión. La Unión no presentó evidencia de que el Delegado de SPU presentara alguna querrela ante el Comité de Querrelas establecido en el Convenio Colectivo. La Agencia argumentó que la querellante no presentó querrela a través del Procedimiento de Quejas y Agravios para el segundo paso. Por su parte la Unión argumentó que la copia del primer paso que le envió la Querellante al Licenciado, cumple con lo establecido en el Convenio Colectivo. La Unión no sometió ninguna evidencia de corroboración de que hubiese presentado oportunamente la querrela ante el Comité de Quejas y Agravios, estructura donde la Unión tiene participación. La única evidencia presentada es una hoja de trámite de facsímil. Por otra parte 14 de enero de 2004 se firmó el formulario del primer paso indicando que la querrela no fue resuelta y que la misma será sometida al Comité de Quejas y Agravios. Por lo que el término para acudir al Segundo Paso, el cual como se establece en el Convenio, fue feriado. La presente controversia no es procesalmente arbitrable. Procede la desestimación de la querrela.

013- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN –Y- UNION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, SECRETARIAL Y DE OFICINA

Caso Núm.: AQ-06-671 L-08-013

Sobre: reclasificación

Fecha: 7 de febrero de 2008.

Árbitro: Carlos M. Román

La Querellante labora como Secretaria Administrativa II, ubicada en la Región Educativa de Ponce. El 28 de septiembre de 2001, la Directora de la Oficina de Comunicaciones de la Agencia, recomendó la reclasificación de la Querellante al puesto de Secretaria Administrativa III y dos pasos por meritos. La Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos, la Sub Secretaria de Administración, o el Secretario de Educación no aprobaron la reclasificación y los pasos por meritos recomendados para la Querellante. En este caso el peso de la prueba recae sobre la Unión. El único testimonio que se presentó fue el de la querellante. La Querellante testificó que dos secretarias que habían sido recomendadas para reclasificación y pasos por meritos habían sido reclasificadas y que ella no sabía por que no había sido reclasificada. Además alegó que la Agencia había discriminado en su contra. La Agencia en su intervención le cuestionó a la Querellante el que ella alegara que la Agencia no hubiese dado ninguna explicación, estando estipulada en los documentos las razones que la Agencia arguye para no realizar la reclasificación. Es decir, con meras alegaciones o afirmaciones, no acompañadas por evidencia,

ninguna de las partes, puede sostener su contención. En el caso de autos, siendo la Unión quién tiene el peso de la prueba debió presentar evidencia que sostuviera que la reclasificación y los dos pasos por meritos fueran una obligación legal de la Agencia. La querellante no tiene derecho a que se le otorguen los mismos beneficios que les fueron otorgados a las demás secretarias. Se desestimó la querella.

014- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-06-637 L-08-014

Sobre: Violación de convenio

Fecha: 8 de febrero de 2008.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La profesora era miembro del Comité de Organización Escolar del año escolar 2006-2007. La profesora le solicitó a la Directora Escolar el estudio de necesidad y otros documentos necesarios para la preparación de la organización escolar. La Directora Escolar no le entregó los documentos requeridos por la Profesora. La organización escolar del año escolar 2006-2007 fue preparada por la Directora Escolar y no por el Comité. El 3 de marzo de 2006 la Directora Escolar reunió a la facultad para discutir las recomendaciones hechas por el Comité de Cotejo de Organización Escolar de la Región de Fajardo. En la reunión, la Directora Escolar notificó que se trasladarían maestros a otras escuelas porque las plazas eran excedentes por la reducción en la matrícula. Dentro de las plazas excedentes se encontraba la de Arte que ocupaba la Querellante. La Querellante radicó formularios de querrela impugnando la organización escolar presentada por la Directora Escolar porque no fue conforme al Convenio Colectivo. La profesora radicó los formularios Paso I y Paso II impugnando la organización escolar del año escolar 2006-2007. Sostuvo que para trasladar a los maestros no se utilizó el requisito de antigüedad que establece el Artículo XXIV, Sección 24.07 del Convenio Colectivo. La Agencia arguyó que el Árbitro no tiene jurisdicción por estar vencido el Convenio Colectivo. La Agencia también levantó como defensa afirmativa que el presente caso no es arbitrable. Para la Unión las querellas fueron radicadas conforme al Convenio Colectivo por lo que el Árbitro tiene jurisdicción. Expuso que el Convenio Colectivo estaba vencido, pero que se encontraban en un proceso de negociación. Sostuvo además que las profesoras perjudicadas fueron reubicadas de la Escuela Dr. Santiago Veve Calzada a consecuencia de haber radicado las querellas impugnando la organización escolar preparada por la Directora Escolar. La jurisprudencia ha establecido una excepción para arbitrar aún cuando el convenio está vencido. Aunque el Convenio Colectivo venció el 20 de agosto de 2005, las Partes suscribieron una estipulación mediante la cual extendieron la vigencia del mismo hasta el 20 de mayo de 2006. Habiendo surgido los hechos el 3 de mayo de 2006, el Convenio Colectivo se encontraba vigente mediante estipulación. El Árbitro concluyó que tenía jurisdicción sobre los méritos de la controversia. El segundo fundamento de la Agencia para solicitar la desestimación de esta querrela, se basó en que el Árbitro no tiene jurisdicción por que la presente querrela no es arbitrable. 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. En el presente caso el representante de la Agencia se limitó a plantear la defensa afirmativa de la arbitrabilidad sin especificar qué modalidad estaba invocando. Además no presentó prueba testifical o documental que sustentara esas defensas. Se desestiman las mismas. Por lo que determinamos que la presente querrela es arbitrable procesalmente. La Agencia también argumentó que la presente querrela es hipotética o académica. Debemos mencionar que 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, SE vs. Autoridad de Carreteras, 99 TSPR 84. El representante de la Agencia solo se limitó a presentar la defensa de academicidad pero no presentó ningún argumento o prueba para sostener su planteamiento. Por lo anteriormente expuesto se determinó que la querrela de autos no es hipotética ni académica. La Unión también arguyó que la ratificación de la organización escolar no fue conforme a la Sección 24.09 del Convenio Colectivo porque la Agencia dividió la facultad en tres grupos para ratificar la organización escolar. Sobre el particular debemos indicar que la mencionada sección dispone que la organización se ratificara por la facultad "en reunión debidamente convocada a esos efectos". Por lo antes expuesto determinamos que la Agencia violó el Artículo XXIV al preparar la organización escolar 2006-2007 unilateralmente y al dividir la facultad para ratificar la mencionada organización.

015- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES/LOCAL 1996/SEIU

Caso Núm.: AQ-06-739 L-8-015

Sobre: Cesantía

Fecha: 8 de febrero de 2008.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

En el presente caso la Unión alegó que la Agencia mantuvo trabajando una empleada transitoria por más de 180 días calendario y no la nombró en el puesto regular. La Unión interpreta que la Agencia no podía cesantar a la empleada. Por su Parte, la Agencia sostuvo su determinación de cesantar a la empleada en que el Gobernador de Puerto Rico ordenó no reclutar empleados transitorios y no renovar los contratos de los ya nombrados debido a la crisis fiscal por la que estaba pasando el País. La Agencia reconoce que el Convenio Colectivo incluye el Artículo 12 sobre Clasificación que dispone un término para los empleados transitorios. Por otro lado, la Agencia sostuvo que tenía que obedecer con las órdenes emitidas por el Gobernador de Puerto Rico. El Árbitro determina que la Agencia violó el Convenio Colectivo. Sin embargo, no puede ordenar como remedio el cumplimiento del mismo porque la actuación de la Agencia fue conforme, con las Órdenes emitidas por el Gobernador, dirigidas al ahorro de fondos públicos con el fin de realizar ajustes en el presupuesto y afrontar la crisis fiscal actual. En segundo lugar las Partes pactaron que el Árbitro determinara si la Agencia cesantó ilegalmente a la Querellante. Sobre el particular el Árbitro concluye que la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada en su Artículo 4.2 (b) (1) excluye al personal transitorio de los derechos que ésta otorga. Entiéndase pertenecer a la Unidad Apropia y recibir los beneficios del Convenio Colectivo. De los hechos y la prueba estipulada por las partes, se desprende que la Querellante era una empleada transitoria. Por lo que el Árbitro carece de jurisdicción para entender en los méritos de la controversia relacionada a la Querellante.

016- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES

Casos Núms.: AQ-07-084 L-08-016

Sobre: Destitución

Fecha: 11 de febrero de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante en el caso de autos, se desempeñaba al momento de su destitución como Conserje en la Escuela José Celso Barbosa del Distrito Escolar de Ponce I. El Querellante también se desempeñaba como Delegado de la Unión en la Escuela. Al Querellante se le imputó haber incurrido en conducta incorrecta y lesiva al buen nombre de la Agencia al incurrir en conducta constitutiva de insubordinación mientras ejercía sus funciones de Conserje en la Escuela. El Querellante fue notificado de los cargos en su contra el 13 de marzo de 2006. La vista administrativa informal se celebró el 9 de agosto de 2006. La carta de destitución fue notificada al Querellante con fecha del 23 de enero de 2007. La Agencia alegó en síntesis que se justifica la medida disciplinaria impuesta al Querellante de destituirlo de su puesto regular C10927 de Conserje en la Escuela José Celso Barbosa del Distrito Escolar de Ponce I. La Agencia sostuvo que el Querellante incurrió en conducta constitutiva de insubordinación la cual es incorrecta y lesiva al buen nombre de la Agencia. La Agencia indicó que los hechos incurridos por el Querellante de insubordinación, falta de respeto, incumplimiento de sus funciones, mutilar la hoja de asistencia entre otros, son hechos que 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 sostuvo que la Agencia no cumplió su obligación de justificar la destitución del Querellante de su puesto de Conserje ya que la prueba presentada por la Agencia no fue suficiente para justificar la medida disciplinaria que se impuso, por lo que la destitución fue una acción arbitraria y/o irrazonable por parte de la Agencia. Asimismo, la Unión alegó que la Agencia no cumplió con la filosofía de disciplina progresiva según dispone el Convenio Colectivo al imponer como primera medida disciplinaria la destitución. El Árbitro concluye, a base de la prueba presentada durante la vista de arbitraje, que en este caso la Agencia no cumplió con su deber legal de justificar la medida disciplinaria impuesta al Querellante de destituirle de su puesto. Al no justificar la medida disciplinaria de destitución, procede por tanto revocar la misma y ordenar la reinstalación inmediata del Querellante a su puesto, con todos los haberes, sueldos y beneficios dejados de percibir desde el momento en que fue destituido así como ordenar el retiro y toda mención de la misma de su expediente de personal.

017- DEPARTAMENTO DE SALUD -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-06-152 L-08-017

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 11 de febrero de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

En el caso de autos, según la prueba admitida, se desprende que las Querellantes estaban pendientes por tomar el Curso de Nefrología para los Profesionales de Enfermería y así lo notificó la entonces supervisora del Centro Renal Pediátrico. De igual manera, la Directora de Servicios de Enfermería y la de Educación del Programa de Desarrollo de Personal lo hicieron constar a la Directora Interina de Recursos Humanos. Posteriormente, la Agencia notificó a la División de Educación Continua del Decanato de Enfermería del Recinto de Ciencias Médicas, su interés de auspiciar la participación de dos (2) empleados en el Curso de Nefrología y certificó la disponibilidad de fondos para cubrir los costos del curso. Así las cosas, las Perjudicadas tomaron

el curso aprobando el mismo satisfactoriamente. A pesar de esto, no han recibido sus respectivas certificaciones toda vez que la Agencia no ha emitido el pago correspondiente, porque alegadamente no autorizó a las Perjudicadas a tomar el curso. La Agencia alegó que a las Querellantes no se les dio autorización para tomar el curso en cuestión, por lo que el pago de los derechos de matrícula no procede. Que los procesos administrativos y reglamentarios para emitir la autorización para la toma de los cursos en cuestión nunca fue efectuada. La Unión, alegó que el curso era requisito para que las enfermeras que trabajan en el Área de Nefrología Pediátrico puedan continuar trabajando en dicha área, y cumplir con los requisitos del Medicare. La Agencia basó su defensa en que en ningún momento autorizó a las Querellantes a que tomaran el curso en cuestión. Ciertamente es, pero también es cierto que en ningún momento lo desautorizó. El sustentar su negativa a cumplir con un compromiso de pago con el hecho de que la situación fiscal del gobierno no se lo permite, no es razón suficiente para penalizar a las Querellantes, quienes cumplieron con su parte de aprobar los cursos satisfactoriamente. La Agencia violó el Convenio Colectivo al no pagar a las Querellantes el costo de la matrícula del curso Certificación en Nefrología para Profesionales de Enfermería ofrecido por el Recinto de Ciencias Médicas. El Árbitro emite el Laudo y ordena a la Agencia a cumplir con el pago para que las Querellantes puedan obtener sus respectivas certificaciones.

018- DEPARTAMENTO DE SALUD -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-06-520L-08-018

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 12 de febrero de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

En el presente caso, el Querellante se había reportado al Fondo por una condición médica. El Fondo procedió a darle un tratamiento para rehabilitar al empleado al escenario laboral por dicha condición. De la evidencia suministrada surge que la Especialista en Rehabilitación Vocacional de Carolina, a los efectos de evitar daños mayores (o sea tomar medidas preventivas), con el propósito de que el empleado sea útil en el escenario laboral, se evaluó la estación de trabajo identificando así factores de riesgo. A base de unos factores de riesgo, se indicó por parte de la Terapeuta Ocupacional, la adquisición de ciertos equipos. A los cuales la Agencia había cumplido con la adquisición de uno de ellos. Con esta actuación la Agencia mostró cierto interés en cumplir con lo sugerido por el Fondo. No obstante, es necesario enfocar los esfuerzos y recursos hacia la prevención y así evitar tener que remediar. En su Alegato, en resumen, argumentó que del testimonio del Querellante, la Agencia cumplió con la compra de una escalera, según las indicaciones de la Especialista. Con relación a otras indicaciones que hizo ella, la Agencia no tomó acción al respecto. Ello provocó que el Querellante radicara la presente reclamación. Añadió que el Convenio Colectivo es claro en cuanto a establecer la obligación de atender las quejas y reclamos de referidos del Fondo. Finalizó indicando que ante la falta de prueba por parte de la Agencia para justificar el no haberse comprado el equipo por una alegada falta de fondos, procede declarar con lugar la petición del Querellante para la compra de los equipos lo antes posible. El día de la vista señalada, no hubo comparecencia alguna por parte de la Agencia. Tampoco surge del expediente alguna moción donde se estuviera asumiendo la representación legal por la Agencia, o solicitando la posposición de la vista.

019- CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO -Y- SINDICATO DE BOMBEROS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-810 L- 08-019

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 15 de febrero de 2008.

Árbitra: Wanda B. Díaz Betancourt

Al momento de los hechos, la Querellante laboraba como Bombero en la Estación de Hermanas Dávila en Bayamón. El 11 de marzo de 2002 la Querellante tuvo un accidente ocupacional que le causó lesiones en las manos, rodillas, pie izquierdo y espalda, lo que ocasionó que se reportara al Fondo del Seguro del Estado. Como parte de la evaluación clínica, el Fondo determinó que la Querellante debía continuar su tratamiento médico en descanso. El 13 de noviembre de 2002, el Cuerpo de Bomberos le aprobó a la Querellante una licencia del Fondo de Seguro del Estado por 90 días (la cual agotó) y durante ese periodo fue operada de la rodilla derecha. El 12 de febrero de 2003 el Fondo determinó cambiar el tratamiento médico de descanso, a CT (tratamiento mientras trabaja). Posteriormente y tras la Querellante haber recibido el máximo de tratamiento, determinaron darla de alta con incapacidad efectivo al 10 de noviembre de 2003. A partir de diciembre de 2004, la Querellante continuó asistiendo a citas médicas, periodo durante el cual fue sometida a varias evaluaciones de las manos. El 10 de mayo de 2005, el médico del Fondo del Seguro del Estado que atendió a la Querellante programó una cirugía de manos para el 9 de junio de 2005. En consecuencia, determinaron autorizar a la Querellante a continuar el tratamiento en descanso a partir del 7 de junio de 2005. Como resultado de la determinación del Fondo, la Querellante procedió a solicitar a la Agencia la concesión de una extensión a la licencia del F.S.E. Como parte del trámite de la solicitud hecha por la Querellante, ésta fue citada el 30 de junio de 2005 por el Comité de Salud y Seguridad a una reunión. El 21 de julio de 2005 el Comité de Salud y Seguridad informó a la Querellante las razones para haber denegado la solicitud de extensión de licencia luego de evaluada la misma. Es la contención de la Unión, que la Agencia violó las disposiciones del Convenio Colectivo establecidas en el Artículo XLIX, Sección 5 y el Reglamento de Personal en su Sección 11.4 Inciso 7 (d). En síntesis, la posición de la Agencia es que actuó correctamente al aplicar lo establecido en el Convenio Colectivo y en el Reglamento de Personal. De el expediente del caso y los autos del record, surge que tanto la Unión como la Agencia renunciaron a su oportunidad de presentar prueba testifical. Decidieron pues, defender sus respectivas posiciones mediante las argumentaciones orales que ambas partes expusieron el día en que se celebró la vista de arbitraje. El Árbitro concluyó que las disposiciones del Convenio Colectivo y de la reglamentación aplicable, no obligan al Comité de Salud y Seguridad a conceder la extensión de la licencia del F.S.E. solo porque se le presentó la evidencia médica. Dichas disposiciones requieren que el Comité efectúe el proceso de evaluar, y la prueba documental ofrecida así lo demostró. En consecuencia, no se le dio la razón a la Unión. La denegación de la extensión de la licencia solicitada, fue hecha por la Agencia conforme a derecho, el Convenio Colectivo, la jurisprudencia, reglamentación aplicable y el debido proceso de ley. Se desestima la querrela.

020- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-1467 L-08-020

Sobre: Carrera Magisterial

Fecha: 22 de febrero de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

En el caso ante nuestra consideración, el Querellante reclama el pago de la diferencia en escala del sueldo básico de un maestro con maestría, pero sin años de experiencia al sueldo de un maestro que posee maestría con un año de experiencia. Ciertamente el documento titulado Informe de Cambio de Personal Docente suministrado en sala, muestra en el apartado de Observaciones, que la Agencia reconoce que este empleado posee el grado de Maestría. Además indica que la Agencia le reconoce un aumento de sueldo por experiencia, con efectividad al 28 de junio de 1999. Pero, aún reconociendo el grado universitario y el año de experiencia de éste, no se le ajustó al empleado el sueldo básico para el tipo intermedio para los maestros con Maestría que poseen un año de experiencia. Abunda que en el caso del Querellante, a éste solamente se le otorgó el salario básico de \$1,570.00. Esto sin reconocerle el año de experiencia que poseía el mismo. Según la escala salarial para una persona que posee el grado de Maestría con un año de experiencia le corresponde como salario básico la cantidad de \$1,595.00. Y que su reclamo es la diferencia de \$25.00 del tipo intermedio y el sueldo básico sin el año de experiencia. Indicó que el empleado al ser nombrado a un puesto, éste tiene que comenzar al nivel básico del sueldo establecido en la escala retributiva. Recalcó que el Querellante no posee conocimientos académicos en el área de recursos humanos en cuanto a la clasificación de puesto, escala retributiva, ó niveles intermedios. Dejó establecido que para el momento de los hechos, el empleado fue correctamente clasificado en la escala retributiva, toda vez que para el momento de los hechos, éste tenía un estatus transitorio. La Agencia le reconoció a este empleado el sueldo de una persona que posee Maestría, pero sin años de experiencia. No es congruente tal acción, con la información que la propia Agencia señala en un documento oficial, preparado por éstos y para esos fines. Al Querellante le corresponde la diferencia de \$25.00 por concepto de ajuste en la escala salarial al sueldo básico de un maestro con un año de experiencia que posee el grado de Maestría, basado en la Ley 34 de 13 de junio de 1966, según enmendada.

021- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso núm. AQ- 05-1144 L-08-021

Sobre: Cesantía

Fecha: 22 de febrero de 2008.

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 19 de septiembre de 2005, el Secretario de Educación emitió una carta donde le notificó al Querellante que la Psiquiatra contratada por la Agencia le rindió un Informe de Evaluación Psiquiátrica, luego de haberla examinado. En el Informe Psiquiátrico se concluyó que hay evidencia de remisión parcial de la sintomatología y que los síntomas presentes pueden afectar un regreso exitoso del Querellante al trabajo. La Doctora recomendó que continuara en reposo. La Siquiatra a su cargo en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ordenó médicamente el reposo. El Secretario de Educación le notificó además, que lo separaba por razón de incapacidad del puesto R18075 permanente de Maestro de Inglés en la Escuela Ramón Power y Giralt en el Distrito Escolar de Las Piedras. En este caso corresponde al Árbitro adjudicar si estuvo justificada o no la cesantía por incapacidad impuesta a al Querellante. Al abordar la controversia del caso de antes se determinará si la Agencia demostró que existió justa causa para imponer la cesantía al Querellante. La Unión alegó que la Agencia tiene que demostrar que existe causa justificada para que la Carta de Cesantía permanezca en el expediente de Cruz Ortiz. Es menester expresar que

aunque la Agencia sometió el Informe Psiquiátrico (Exhibit Núm. 1 de la Agencia), la Doctora, quien preparó el Informe, no declaró en la vista de arbitraje. Lo anterior impidió que el Querellante pudiera confrontarse con la prueba que sometió la Agencia de forma directa. Por tanto, en vista que en el derecho arbitral está claramente establecido que la parte a quien corresponde el peso de la prueba no deberá descansar exclusivamente en prueba de referencia para probar su caso, el Arbitro concluye que la prueba presentada por la Agencia no sostiene la cesantía impuesta al Querellante. El Arbitro expone que de haberse presentado prueba directa que pudiera corroborar lo establecido en el Exhibit Núm. 1 de la Agencia podría haber variado el valor probatorio otorgado al mismo. Por consiguiente, se concluyó que ante la ausencia de prueba directa no está justificada la cesantía impuesta al Querellante, ni la Carta de Cesantía permanecer en el expediente de personal del empleado. Se dejó sin efecto la cesantía impuesta al Querellante. Se Ordenó 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 cesantía. Se Ordenó a la Agencia a retirar, depurar y eliminar de todos sus expedientes toda referencia a la cesantía impuesta al Querellante, notificándole a éste y a su representante que tal acción se ha llevado a cabo.

022- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN –Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ-06-631 L-08-022

Sobre: Cesantía por Incapacidad

Fecha: 22 de febrero de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante es Maestro de Artes Visuales. En 1995, el Querellante solicitó un acomodo razonable. A raíz de dicha solicitud, fue ubicado en el Centro de Laboratorio y Aprendizaje. Desde 1995 y hasta el año 2003, el Querellante trabajó en el Centro de Laboratorio y Aprendizaje. Para el año escolar 2003-2004, las plazas docentes del Centro de Laboratorio y Aprendizaje fueron eliminadas. El Programa de Desarrollo Integral de la Agencia, denegó al Querellante una solicitud de acomodo razonable para el año escolar 2003-2004. El 11 de julio de 2003, Psicóloga del Programa de Desarrollo Integral de la Agencia, recomendó tanto a la División Legal como a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos de la Agencia, una evaluación psiquiátrica al Querellante para determinar si éste estaba o no apto para desempeñar sus funciones como maestro. El 26 de abril de 2006 el Querellante fue sometido a una evaluación psiquiátrica, a petición del Departamento de Educación. Luego de dicha evaluación, el Doctor emitió un informe a la Agencia, en el cual concluyó que el Querellante “[e]stá incapaz de regresar a sus funciones como maestro de escuela. Debido a la cronicidad de su condición yo entiendo que el Querellante está totalmente incapacitado y no debe reintegrarse a trabajar.” El 29 de mayo de 2006, el Secretario de Educación emitió una carta dirigida al Querellante, en la cual le notificó su determinación de separarlo de empleo por razón de incapacidad. La Unión alegó, en síntesis, que no es admisible la principal evidencia de la Agencia para probar la legalidad de la cesantía por incapacidad del Querellante por constituir prueba de referencia. No siendo admisible la evidencia, no existe prueba tendiente a demostrar que dicha cesantía se realizó de conformidad con el convenio colectivo, la ley y el derecho aplicable. Adujo la Unión que correspondía un acomodo razonable al Querellante, tal como había sucedido desde 1995, año a partir del cual el Querellante fue ubicado, mediante acomodo razonable, en el Centro de Laboratorio y Aprendizaje. Alegó

también la Unión, que el Querellante fue cesanteado de su puesto sin que se le hubiera garantizado un debido proceso de ley. Por lo tanto, se debe reinstalar al Querellante a su puesto de trabajo y garantizarle todos sus derechos adquiridos. Por su parte, la Agencia alegó que la cesantía por incapacidad del Querellante se realizó de conformidad con el convenio colectivo, la ley y el derecho aplicable. El informe psiquiátrico realizado por la agencia, demuestra una detallada descripción del estado mental, emocional y físico del Querellante. Por otro lado la Unión, aun cuando objetó el documento, no presentó evidencia dirigida a rebatir la autenticidad o contenido del mismo. Habiendo evaluado detenidamente los méritos de los argumentos de las partes, las circunstancias particulares del caso, la evidencia presentada, así como el derecho aplicable, se concluyó que el informe de evaluación psiquiátrica presentado por la Agencia para sostener que actuó correctamente al cesantear por incapacidad al Querellante, constituye evidencia suficiente para sostener su actuación. La cesantía por incapacidad mental del Querellante determinada por la Agencia, estuvo justificada de acuerdo al Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable. Se desestimó la Querella.

023- DEPARTAMENTO DE SALUD -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-06-577 L-08-023

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 25 de febrero de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El 10 de agosto la Unión radicó el Alegato de la Unión. En el mismo argumentó que el Querellante fue atendido el 16 de septiembre de 2005 en el consultorio médico. Luego le fue entregado un certificado médico donde colocaba al Querellante fuera del trabajo hasta el 27 de septiembre. Éste entregó dicho certificado a su supervisora. Posteriormente, y a solicitud de la Agencia, éste visitó la oficina médica el 5 de noviembre en donde le expidieron un nuevo certificado confirmando su visita en septiembre. Abundó que pasados cinco (5) meses la Agencia le notificó una Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo, informándole que alegadamente había cometido fraude al alterar el certificado médico. Señaló que el único testimonio presentado por la Agencia fue el de la Directora Regional del Programa de Asistencia Médica de la Región Metropolitana. Indicó que la Agencia tiene unos procedimientos respecto al trámite de licencias por enfermedad. Añadió que la Directora Regional del Programa de Asistencia Médica de la Región Metropolitana ilustró sobre los mismos. Esto es que se requiere un certificado médico original para ser acreedor de la licencia por enfermedad. Añadió que se efectuó una vista administrativa informal y que a base de la información desfilada en esa vista, la Oficial Examinadora encontró causa para la imposición de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias. A base de esto se tomó la determinación de suspender de empleo y sueldo al Querellante. Argumentó que el querellante sostiene que el certificado médico está tal y como le fue entregado. No obstante, la Directora Regional expuso bajo juramento que eso no fue lo que le indicó el médico. La mejor evidencia para aclarar si lo que aparenta ser una alteración al certificado, era la presentación del médico que expidió ese certificado. Este era la persona apta para aclarar la situación. Pero el testimonio del médico nunca fue presentado en sala o estuvo disponible para ello. Si bien el servicio público exige de sus empleados una conducta compatible con los objetivos de excelencia, eficiencia y productividad, y los criterios de seguridad y armonía, orden y disciplina entre compañeros, y continuidad de servicios al pueblo. Torres Solano vs. PRTC, 127 DPR 499 (1990). Pero la medida disciplinaria debe guardar proporción con los actos imputados y probados.

Al igual que mantener un nexo racional entre la falta imputada y la evidencia ofrecida. A la luz de los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias de la Agencia, la suspensión impuesta al querellante no fue justificada.

024- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA –Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-602 L-08-024

Sobre: Reclasificación

Fecha: 26 de febrero de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante en el caso de autos, trabaja para el Departamento de la Familia, como Técnico de Servicios de Asistencia Social y Familiar I, en la Administración de Asistencia Social y Familiar, Oficina local de Cataño desde el año 2002. El 12 de noviembre de 2003 la Querellante fue recomendada para que su puesto fuera reclasificado al Nivel II de la clase del puesto que ésta ocupa, con el ajuste salarial correspondiente. Dicha solicitud surgió porque la Querellante ejercía las funciones propias del nivel al que fue recomendada. Dicha solicitud fue devuelta por razones presupuestarias. El 16 de agosto de 2004, la Querellante fue recomendada de nuevo para que su puesto de TASF I fuera reclasificado a TASF II. Dicha solicitud fue devuelta debido a que la Oficina de Recursos Humanos no aceptaría transacciones de personal por causas de la veda electoral de ese año. La notificación escrita recibida recomendaba tramitar la solicitud después de enero de 2005. El 12 de agosto de 2005 se recomendó una tercera vez a la Querellante para que su puesto fuera ascendido de TASF I a TASF II. La Unión alegó que procede el reclamo de la Querellante de ser reclasificada al Nivel II o al Nivel III dentro de la clase del puesto Técnico de Asistencia Social y Familiar. La Querellante está realizando tareas y/o funciones asignadas a los niveles II y III constantemente ya que a todos los TASF se les asigna las mismas tareas sin importar el nivel en que esté el puesto que ocupan. Por su parte, la Agencia sostuvo que la Querellante no puede ser reclasificada al Nivel III de su clase ya que ésta nunca ha ocupado o ejercido formalmente el puesto en el Nivel II. Analizados los argumentos presentados, así como la prueba presentada y el derecho aplicable, el Arbitro emite el siguiente Laudo: se desprende que la Querellante no cualifica para que su puesto sea reclasificado y ser ascendida al puesto de Técnico de Asistencia Social y Familiar III. No procede el pedido de la Unión de reclasificar al puesto de la Querellante al Nivel III, cuando la normativa vigente lo prohíbe. Es un requisito mínimo indispensable del Nivel III el haber ocupado previamente el Nivel II de la clase, puesto que la Querellante nunca ha ejercido en propiedad. La Querellante sí cualifica para un puesto en el Nivel II ya que se ha visto una evolución de las funciones que ésta realiza y ocupa en la actualidad el Nivel I. Por lo que concluye que ésta debe ser reclasificada al Nivel II dentro de la clase del puesto de Técnico de Asistencia Social y Familiar. La Querellante cualifica para que su puesto de Técnico de Asistencia Social y Familiar I sea reclasificado al Nivel II dentro de la clase por evolución de las funciones del puesto que ésta ocupa. Se le ordena a la Agencia que proceda con los trámites pertinentes para reclasificar el puesto al Nivel II de la clase.

025- DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS –Y- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm. : AQ-06-900 L-08-025

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de febrero de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Surge de los hechos de la cuestión sustantiva a resolver, que para el 1 de septiembre del 2004, la A.D.T. concedió unos "aumentos por servicios meritorios", a un grupo de 32 empleados del N.S.E. de las Oficinas Locales de Aguadilla y San Sebastián. Mediante orden administrativa, la entonces Secretaria del D.T.R.H., determinó integrar las operaciones del N.S.E. bajo la A.D.T. El 7 de abril de 2005, el actual Secretario ordenó la reincorporación del N.S.E. al D.T.R.H. mediante la Orden Administrativa Núm. 2005-004. Para el 13 de septiembre de 2006, el D.T.R.H. discontinuó los aumentos por recomendación de ORHELA, basado en que la compensación se concedió ilegalmente, toda vez que el aumento reñía con las disposiciones de la Ley # 184 supra. Finalmente, el 25 de octubre de 2006, las Partes, (D.T.R.H. y U.G.T.) acordaron en el Comité de Conciliación otorgar los aumentos discontinuados, retroactivamente a la fecha en que fueron retirados. A tales efectos, la Unión adujo que dicha acción incurrió en violación al Convenio Colectivo, Artículo II y VII, ya que encuentran discriminatorio y caprichoso el no haberle concedido el aumento por méritos igualmente al grupo de Querellantes compuesto por (71 empleados), los cuales son miembros de la Unidad Apropriada. La posición de la Agencia es que la controversia ante nos no es sustantivamente arbitrable, toda vez que alegan que la concesión de los aumentos de salario por meritos otorgado a un grupo de 32 empleados del Negociado de Seguridad de Empleo, en adelante, (N.S.E.) otorgados para la fecha del 1 de septiembre del 2004 y luego mediante estipulación entre las Partes de epígrafe el 25 de octubre del 2006, no resulta ser materia negociada en el Convenio Colectivo, el cual tuvo vigencia desde el 1 de octubre de 2003 hasta el 30 de junio del 2006. Que la acción de otorgar los aumentos por mérito es una prerrogativa de la gerencia a menos que surja del contrato entre las Partes la manera en que se habrían de otorgar, lo que sostienen no es el presente caso. Llama la atención que dicho aumento por mérito no fue otorgado caprichosa ni arbitrariamente por la Agencia, sino que fue mediante una estipulación del 25 de octubre del 2006, ante el Comité de Conciliación titulada "Resolución" retroactivamente a la fecha en que se discontinuó el aumento por la Agencia. El arbitro , podemos concluir que la controversia no es sustantivamente Arbitrable, en primera instancia, porque los aumentos por méritos no fueron negociados por las partes en el Convenio. Interpretar que el caso si lo fue bajo los planteamientos de la Unión, equivaldría a añadir lenguaje que las partes no negociaron. En segunda y última instancia, se concluye que la presente controversia no es arbitrable sustantivamente, porque las partes pusieron fin a la misma mediante el citado acuerdo, (Resolución), con las salvedades antes citadas. Aquilatada la prueba por el Arbitro y por los fundamentos esbozados, se emitió el siguiente Laudo: La controversia de epígrafe no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la Querella.

026-DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-838 L-08-026

Sobre: Incumplimiento Procedimiento de Quejas y Agravios

Fecha: 26 de febrero de 2008.

Árbitra:

Beatrice

Ríos

Ramírez

La Querellante presentó su querella ante la Directora del Centro donde trabaja el 23 de diciembre de 2005. Las partes se reunieron para dialogar sobre la misma el 17 de enero de 2006. La determinación de la Directora del Centro fue notificada el 23 de enero de 2006. No hay evidencia de que se haya presentado el Paso II. En cuanto a la defensa de falta de arbitrabilidad procesal

levantado por la Agencia. La Unión nunca presento alegato por escrito. Por su parte, la Agencia sostuvo en primer lugar que la querella no es arbitrable procesalmente. Lo anterior porque la Unión, a través de su delegado no presentó el Paso II, según dispone el Convenio Colectivo. Al no presentar el Paso II, la Agencia arguyó que esta Arbitra no posee jurisdicción para entrar en los méritos de la querella. Tal y como se desprende del lenguaje utilizado en la cláusula en controversia en este caso, las partes contratantes, el Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, acordaron en el Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, que todas las querellas deben ser resueltas utilizando el procedimiento que se describe en la Sección 8 del Artículo XII. Asimismo, que las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla a arbitraje de forma directa. En el caso de marras, no hay constancia de que las partes hayan acordado obviar el procedimiento, según dispone la Sección 4 del Artículo XII. Por otro lado, tal y como se desprende de los hechos procesales en este caso, las partes cumplieron en la radicación y tramitación del Paso I, mas no así del Paso II. La Unión no puso en posición de poder determinar sobre que pasó si algo, con el Paso II, por lo que se da por cierto la alegación de la Agencia de que la Unión, por medio de su delegado, no elevó a Paso II la querella, obviando este paso y yendo directamente al Paso III (arbitraje). Todo lo anterior, la no observancia de la Querellante y por consiguiente de la Unión, de los pasos dispuestos en el Convenio Colectivo para la tramitación de las quejas y agravios, priva de jurisdicción a la Comisión para poder dirimir los méritos de la querella. La querella no es arbitrable procesalmente, dado a que la Unión no presentó el Paso II en el procedimiento de quejas y agravios, por lo que no hay jurisdicción. Se desestima la querella.

027- DEPARTAMENTO DE TRANSPORTACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS -Y-UAW-ACCION LABORAL UNITARIA Y DEFENSORA Local 2341

Caso Núm.: AQ-07-162 L-08-027

Sobre: Reclasificación

Fecha: 27 de febrero de 2008.

Árbitra: Wanda B. Díaz Betancourt

En el caso de autos el aspecto de la Jurisdicción fue considerado por parte de ésta Árbitra posterior a que las partes ofrecieran una Estipulación acompañada de cierta evidencia. Tras evaluar los documentos, anteriormente señalados, determinamos que ambos expresaban claramente que la querella de epígrafe había sido resuelta por las partes antes de presentarse ante este foro. A esos efectos, procedimos a evaluar las disposiciones del Convenio Colectivo, el cual establece en su Artículo 11 sobre Resolución de Quejas y Agravios. La letra del Convenio Colectivo es clara al indicar en el segundo paso del procedimiento para resolver las controversias, que si las partes llegan a un acuerdo éste será final. Este es el caso de la querella de epígrafe. El tercer paso aclara que de no existir acuerdo entre las partes, el Querellante está obligado a presentarse ante un Árbitro(a) de este foro. En vista de que existía un acuerdo, era improcedente presentar la querella ante la Comisión para que este foro resolviera. Recordemos que la querella había sido resuelta en el segundo paso, mediante el acuerdo acogido por las partes. Lo anterior obliga a considerar el aspecto jurisdiccional aún cuando las partes no lo hayan planteado. Forzosamente concluye el arbitro que que el propio Convenio Colectivo firmado entre las partes impide asumir jurisdicción sobre el caso debido a que la controversia fue resuelta antes de que fuera presentada ante la Comisión. Se desestima la querella.

028- DEPARTAMENTO DE SALUD PROGRAMAS CATEGÓRICOS -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso núm. AQ- 06-014L-08-028

Sobre: Descuento de salario

Fecha: 27 de febrero de 2008

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Unión presentó su posición a través del testimonio de la Querellante. Esta testigo declaró que labora como Enfermera Graduada en el Centro de Salud de Yabucoa y tiene treinta y tres (33) años de experiencia laborando en ese lugar. Declaró que desde hace años tiene el turno fijo de 7:00 A.M. a 3:00 P.M. y es la empleada con mayor antigüedad en ese centro. Desde 1980 padece de ataques de epilepsia y tiene medicación diaria para tal condición. Esta testigo declaró que tiene el turno fijo de 7:00 A.M. a 3:00 P.M. porque lo solicitó y le fue aprobado dado su condición médica. Indicó que no trabaja los sábados y domingos aunque reconoció que en ocasiones les asignan turnos de trabajo en dichos días. Trabaja de lunes a viernes aunque haya días que no tenga turno asignado. Expresó que siempre poncha la tarjeta de registro de asistencia y luego la Supervisora de Enfermeras le tacha el día que no tiene turno asignado y le escribe libre. Esos días no le asignan tareas pero dijo que si un paciente le solicita algún servicio a ella se lo brinda y está disponible para realizar las tareas que le asignen. La testigo declaró además, que le descuentan la cantidad de \$400.00 quincenalmente de su sueldo para cubrir una deuda que tiene con la Agencia. A preguntas de la representante legal de la Agencia, la testigo expresó que el acomodo razonable que tiene (turno fijo de 7:00 A.M. a 3:00 P.M.) fue porque lo solicitó mediante cartas a su supervisora, a la Región y a al Administrador. No obstante, la testigo indicó desconocer que en la Agencia haya un procedimiento establecido para solicitar un acomodo razonable. Por su parte, la Agencia alegó que la Querellante tiene un patrón crónico de ausencias sin autorizar desde el año 1999 hasta el presente y no cumple con el horario regular de trabajo. Por tal razón, las ausencias sin autorizar son descontadas del sueldo de la empleada según el Reglamento Interno Sobre de Jornada de Trabajo y Asistencia del Departamento de Salud. La prueba documental y testifical presentada en la vista se demostró que la Querellante desde el año 1999 hasta 2007 no laboró en los turnos asignados los fines de semana y la Agencia procedió a descontarle de su sueldo dichas ausencias por acreditarlas como ausencias sin autorizar. Sin embargo, dado que el Secretario de Salud acogió en su totalidad el Informe del Oficial Examinador que estableció que la Querellante sí laboró en los años 1999 y 2000, los descuentos hechos por la Agencia para esos años no proceden. La conducta de la Agencia de realizar los descuentos el salario de la Querellante para los años 1999 y 2000 es una caprichosa toda vez que no tiene justificación alguna. El Arbitro concluye que esa acción constituye una violación a la Sección 3, Artículo 4 del Convenio Colectivo. Cabe mencionar que distinto es el caso después del año 2001 hasta el 2007 porque con fecha del 19 de enero de 2001, el Secretario de Salud apercibió a la Querellante que laborar fuera de turno implicaba una ausencia sin autorizar y a pesar de ello esta empleada siguió con su conducta haciendo caso omiso al apercibimiento de la Autoridad Nominadora. Por tanto, los descuentos realizados a partir del año 2001 se hicieron conforme a derecho. El Departamento de Salud violó la Sección 3, Artículo 4 del Convenio Colectivo al realizar un descuento caprichoso en el salario de la Querellante. El descuento realizado para los subsiguientes años no constituye violación del Convenio Colectivo ni fue una conducta caprichosa. Se Ordena al Departamento de Salud la reinstalación completa e inmediata de la pérdida de sueldo de la Querellante y eliminar de su expediente toda referencia a la adjudicación de

ausencias sin autorizar y los descuentos realizados para las fechas correspondiente a los años 1999 y 2000.

029- CUERPO DE EMERGENCIAS MÉDICAS -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-06-186 L-08-029

Sobre: Destitución

Fecha: 27 de febrero de 2008.

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Querellante trabajaba en el Cuerpo de Emergencias Médicas. El mismo ocupaba la plaza de Técnico de Comunicaciones. El 25 de agosto de 2005, el Director Ejecutivo del Cuerpo de Emergencias Médicas formuló cargos. La Formulación de Cargos con intención de destitución se basa exclusivamente en hechos alegadamente, ocurridos antes del 25 de abril de 2005. El 17 de febrero de 2006 se rindió el Informe de la Oficial Examinadora en relación a la formulación de cargos. El 1 de marzo de 2006, posterior a la vista informal a la que compareció el querellante, la Agencia le notificó al Querellante la determinación de destituirlo. La Unión sostiene que los cargos presentados contra el Querellante se presentaron por la Agencia, en violación a lo estipulado en el Convenio Colectivo, particularmente en violación al artículo 8, sección 10. Es decir que los cargos presentados por la Agencia estaban prescritos. La Agencia alega que la interpretación de la Unión es incorrecta en relación al Artículo 8 del Convenio Colectivo y que la acción disciplinaria cumple con lo establecido en el Convenio Colectivo suscrito por la partes de epígrafe. Como podemos ver, las etapas previas a una formulación de cargos son la radicación de una querrela, la investigación de la misma, la radicación del informe del Supervisor, notificación de dicho informe al Director de Relaciones Laborales y la debida recomendación al Director Ejecutivo. Entonces ¿en cuál de éstas etapas es que la Agencia tiene conocimiento oficial de los hechos? Entendemos que desde que el Supervisor tomó conocimiento oficial de los Hechos. Del 15 de marzo de 2005 al 1 de marzo de 2006, la fecha en que la Supervisora tuvo conocimiento de los hechos (Exhibit Conjunto III B) y la Agencia notificó la determinación de disciplinar al empleado, transcurrieron 349 días calendarios. Es evidente que la Agencia no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para procesar medidas disciplinarias, ni con el término que según su interpretación tenían. Tomando en consideración lo anterior el Arbitro concluye que la Agencia no cumplió con lo pactado en el Convenio Colectivo. La medida disciplinaria impuesta por la Agencia contra el Querellante no fue conforme al Convenio Colectivo. Se ordena la restitución inmediata del Querellante y todos los haberes dejados de devengar. Se ordena la remoción del expediente de personal dicha acción disciplinaria.

030- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA -Y- SERVIDORES PUBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO / AFSCME

Caso Núm: AQ-06-196 L-08-030

Sobre: Amonestación Escrita

Fecha: 28 de febrero de 2008.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Agencia planteó como defensa afirmativa que en el presente caso la Comisión carece de jurisdicción porque el mismo no es arbitrable sustantivamente. La Agencia arguyó que el escrito en controversia no es una medida disciplinaria. Añadió que a la Querellante se le entregó una

orientación escrita donde se le exhortó a cumplir con lo programado en el plan establecido para el disfrute de licencia de vacaciones. La Supervisora guardó la orientación escrita en el expediente administrativo de la oficina local y no consta en los expedientes administrativos, ni de la Región, ni en la Oficina de Recursos Humanos. La Agencia enfatizó que la orientación escrita no constituye una medida disciplinaria ya que no fue impuesta por el Secretario del Departamento de la Familia. La Agencia instruyó que el Manual de Normas y Procedimientos Internos sobre Acciones Administrativas de la Agencia no incluye que una orientación escrita es una medida disciplinaria. El Convenio Colectivo tampoco. La Unión por su parte, admitió que el escrito en controversia no es una medida disciplinaria. Para la Unión el escrito constituye una medida correctiva. La Unión rebatió el planteamiento de jurisdicción de la Agencia indicando que el Reglamento es integrado al Convenio Colectivo y el mismo provee un procedimiento para impugnar las medidas correctivas. Para que una controversia o queja se presente en el foro del arbitraje tiene que haberse establecido por vía contractual entre las Partes y “el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.” De una lectura general del Convenio Colectivo no se desprende que las Partes acordaran disposición alguna relacionada a las medidas correctivas. El Artículo XIII sobre Procedimientos Disciplinarios del Convenio Colectivo tampoco incluye nada relacionado a las medidas correctivas. Por otro lado, el interés propietario de la Querellante tampoco se ha visto afectado. La presente Querella no es arbitrable en su aspecto sustantivo. La Arbitro carece de jurisdicción para entender en sus méritos. Por lo tanto, procede la desestimación de la Querella.

031- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA –Y- SERVIDORES PUBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-334L-08-031

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de febrero de 2008.

Árbitra: Janeth De Jesús Arévalo

La Querellante se desempeña como Trabajadora Social en el Departamento de la Familia, Región de Carolina. El 21 de enero de 2005, en horas de la mañana se suscitó una situación con un menor cliente de la Querellante. Esto en un cuartel de la Policía. El 21 de enero de 2005, en horas de la mañana, la Querellante se encontraba en el Hospital Regional de Bayamón, atendiendo otro caso. La Supervisora Regional de Carolina llamó a la residencia del padre de la Querellante procurando por ella. La Agencia alegó que procedía la desestimación de la querella presentada por la Unión por falta de jurisdicción del Árbitro. Alegó que la Querellante radicó la presente querella en la cual reclama básicamente que la Querellada violó el artículo II, del Convenio Colectivo cuando la Supervisora Regional, llamó a la casa de la Querellante, para preguntar por ella en una ocasión que había una emergencia social de un caso bajo su cargo. Por otro lado, la Unión entiende que la Querella si es arbitrable, que no se busca disciplinar a la Supervisora, sino conseguir un cese y desista de la conducta irrespetuosa de ésta para con la Querellante. Esto dado a que la Supervisora alegadamente, trató de forma irrespetuosa a la Querellante. Las Partes se comprometieron a llevar sus relaciones obrero-patronales bajo el precepto del respeto. Cosa que aún sin negociarse debe prevalecer en toda relación obrero-patronal. La Comisión concluyó que se estableció que la controversia presentada es una arbitrable por encontrarse contemplada en las disposiciones contractuales. Por lo que declaró No Ha Lugar el planteamiento de la Agencia de falta de jurisdicción. Conforme la prueba presentada, la cual consistió en los testimonios de la Querellante y su Supervisora, la Comisión concluye que la situación planteada

configuró una falta de respeto por parte de la Supervisora y comportamientos como estos inducen al empleado a perder confianza y respeto a sus superiores. Estas conductas no deben ser toleradas. La Agencia a través de la Supervisora Regional, violó el Convenio Colectivo al tratar de manera irrespetuosa a la Querellante.

032- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO
Caso Núm.: 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-08-032

Sobre: Descuento de Día

Fecha: 5 de marzo de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

El Gobierno de Puerto Rico a través de la Ex Gobernadora, concedió como día libre para los empleados el día 24 de octubre de 2003. Que conforme a ésta directriz, la Agencia emitió un Memorando el 22 de octubre de 2003, lo que conllevó que a toda la Unidad Apropriada se le descontara el día con cargo a la licencia personal. Sostuvo que hubo miembros de la Unidad Apropriada que comparecieron a sus respectivas escuelas para ejercer sus labores docentes y no se les permitió porque todas las escuelas permanecieron cerradas. Lo que hizo la Agencia fue proceder a cargar el día a la licencia personal o descontar del salario, esto último en contravención a lo pactado en el Convenio Colectivo. La Agencia alegó que la Unión pretende que se enmiende el Convenio Colectivo a través de un laudo de arbitraje. Señaló que en ningún momento los servicios en el gobierno fueron suspendidos. Que lo que se hizo fue autorizar a aquellos empleados que quisieran ausentarse para asistir a los actos fúnebres con motivo del fallecimiento del ex gobernador Luis A. Ferré. Sostuvo que el entonces Secretario de Educación, autorizó el que aquellos miembros de la Unidad Apropriada que optaran por ausentarse lo hicieran con cargo a su licencia personal o a su sueldo. Que el remedio que la Unión pretende no emana del Convenio Colectivo y que la Agencia no estuvo en la obligación de negociar la concesión del día. Aunque tanto el Convenio Colectivo como el Reglamento de Personal Docente son silentes sobre el particular, entendemos como día feriado aquel que sea declarado como tal y que no conlleve pérdida de paga y sin cargo a ninguna licencia. Tomamos en cuenta que tanto en el Reglamento del Personal Docente como el Convenio Colectivo disponen de un listado de días los cuales son considerados como feriados y que no conllevan pérdida de paga ni descuento de ninguna licencia. En el caso que nos ocupa, no se mencionó que el día 24 de octubre de 2003, sería considerado como un día feriado sino como uno de luto nacional el cual sería concedido como día libre con cargo a la licencia de vacaciones. En cuanto a la licencia personal, las Partes pactaron que los miembros de la Unidad Apropriada tendrían el "derecho a ausentarse del centro de trabajo hasta un (1) día al año, sin acumulación, sin pérdida de salario y sin cargo a otras licencias, para atender asuntos personales." (Énfasis nuestro) El Árbitro concluye que al acordarla de esta manera, la Agencia reconoció que el personal docente no es un empleado tradicional y por consiguiente le dio la oportunidad de ausentarse para resolver situaciones personales que les puedan surgir de momento y entiende que el descuento de salario no fue la alternativa más sabia. La Agencia no se esmeró para buscar alternativas que solucionaran la situación. Los descuentos de salarios se hicieron al igual que el día se cargó a la licencia personal, de aquellos casos de empleados que lo tenían disponibles. A pesar de que la Agencia actuó unilateralmente al cargar el día de luto

nacional a la licencia personal o al descontar del salario de los maestros perjudicados, lo cierto es que no puede el Árbitro conceder otro remedio debido a que la situación conllevaría el desembolso de fondos públicos, los cuales están revestidos de alto interés público. Un Laudo ordenando que se descuente o cargue a la licencia personal sería contrario a Derecho. Procede desestimar la Querrela. Si ordena restituir lo descontado o cargado a la licencia personal sería contrario a la ley. Se desestiman las querellas.

033- POLICIA DE PUERTO RICO -Y- EMPLEADOS CIVILES ORGANIZADOS

Caso Núm.: AQ-05-062, AQ-05-063, AQ-05-064 L-08-033

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 5 de marzo de 2008.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Agencia presentó el 10 de febrero de 2006, una MOCION SOLICITANDO DESESTIMACION POR FALTA DE JURISDICCION. De igual forma en su Memorando de Derecho planteó que el Árbitro no tenía jurisdicción en la controversia de la Agencia por ser discrecional establecer y ubicar los puestos en la estructura organizacional. Además es una facultad y prerrogativa gerencial reconocida en el Artículo IV sobre Derechos de la Administración. En segundo lugar, la Agencia sostuvo que la clase en controversia esta asignada en la más alta esfera dentro de la pirámide organizacional de la Agencia. Si el caso fuera de una controversia de un empleado que realiza funciones excluida de la Unidad Apropiada la Comisión no tendría jurisdicción. La controversia, sin embargo, se trata de impugnación del procedimiento de reclutamiento y selección para un puesto y este procedimiento fue negociado e incluido en el Convenio Colectivo. Además, los tres (3) empleados que están impugnando este procedimiento son miembro de la Unidad Apropiada. A base de los procedimientos anteriores el caso sí es arbitrable sustantivamente. La Agencia por su parte, sostuvo que se emitió la convocatoria 03-2002-2003 de conformidad con su Reglamento de Personal. No obstante, la misma se canceló y no se estableció registro de el mismo. Sostiene la Unión que la acción de la Agencia de convocar a un puesto, cancelar la convocatoria y eventualmente emitir una nueva convocatoria con modificaciones es una actuación caprichosa, arbitraria y discriminatoria. El Árbitro concluyó que la Agencia bajo su prerrogativa gerencial sí podía modificar los requisitos de la convocatoria para la clase de Oficial Ejecutivo. En el mismo Convenio Colectivo las Partes lo acordaron en el Artículo XVII (Clasificación y Retribución de Puestos) que el "Plan de Clasificación debe establecer mecanismos concretos para la creación, eliminación, consolidación y modificación de clases". (Énfasis nuestro). El Árbitro concluye que no existe ninguna irregularidad en el proceso de la emisión de las convocatorias. También la Unión reclamó que la Agencia actuó en violación al principio de mérito y presentó como irregularidad el cambio en los requisitos de la convocatoria, no presentó prueba testifical o documental adicional. El Árbitro concluye que la prueba conjunta presentada y de las argumentaciones de la Agencia se establece que se cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo y las leyes aplicables. Por consiguiente, la Comisión no encontró evidencia que demuestre que la Agencia actuó arbitraria, discriminatoriamente o caprichosamente al descalificar a los empleados perjudicados del examen para la convocatoria. Se ordeno desestimar la querrela.

034- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ- 06-971 L-08-034

Sobre: Destitución

Fecha: 6 de marzo de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Profesora, Querellante, es Maestra de Ciencias, Nivel Elemental en el Departamento de Educación. Desde agosto de 2005 hasta noviembre de 2006, la Profesora impartió el Curso de Ciencias de Cuarto a Sexto Grado. La Directora de la Escuela Elemental fue supervisora directa de la Querellante durante el término en que ésta última laboró como Maestra en la Escuela Elemental Matilde Rivera Amadeo ("Las 80") de Salinas. La Maestra de Ciencias de 2 niños de educación especial era la Querellante. El 9 de febrero de 2006, la Querellante, sacó a los estudiantes del salón de clases, molesta porque no le habían sacado las copias de un examen que ella había requerido. El padre de los estudiantes redactó una carta donde recogía ciertas quejas sobre la Querellante que sus hijos le relataron. El padre se acercó a otros padres que junto a él, decidieron firmar dicha carta. En total, diecisiete padres y madres de la Elemental Matilde Rivera Amadeo, firmaron una carta que recogía una serie de quejas sobre el desempeño y comportamiento de la Profesora. La Directora Escolar intentó reunirse con la Profesora Querellante para discutir la carta entregada por los padres. La Profesora no lo permitió. El 21 de febrero de 2006, la Directora se encontró con la Querellante dentro del plantel escolar, pero fuera del salón. Y le preguntó si algo sucedía, la Profesora le contestó que se encontraba esperando la Policía ya que se proponía hacer una querrela en contra de uno de los padres que firmó la carta del 12 de febrero de 2006. La Agencia alegó, que la destitución de la Querellante estuvo justificada de conformidad con el Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable. La Unión planteó que la destitución de la Querellante constituyó una actuación injustificada de la Agencia. Según la Unión, el patrono no logró probar ninguno de los hechos que le imputaron a la Querellante para justificar dicha destitución. De todas las imputaciones hechas a la Querellante, la Agencia sólo pudo probar el incidente del 9 de febrero de 2006, en el cual la Querellante ordenó a sus estudiantes salir del salón de clases. El comportamiento de la Querellante durante este incidente constituye una falta consistente en no observar un comportamiento correcto, cortés y respetuoso frente a la Directora y a sus estudiantes. La Comisión concluyó que la destitución de la Querellante se realizó contrario al Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable. Modificó la destitución por una amonestación debido a la falta incurrida por la Querellante a raíz del incidente del 9 de febrero de 2006. Ordenó 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 le debe pagar cualquier pérdida de sueldo o beneficios que resultaron a consecuencia de dicha destitución, en o antes de 45 días a partir de la notificación del Laudo.

035- DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES -Y-SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

CASO: AQ-06-248 L-08-035

Sobre: Aumento de Sueldo

Fecha: 10 de marzo de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante fue recomendado desde el 1999 por su Supervisor Inmediato, junto a otros compañeros de trabajo a recibir unos pasos por méritos. De la evidencia surge que a los otros compañeros sí se les concedió los pasos por mérito, pero al querellante no se le otorgó dichos pasos por mérito. El propio supervisor inmediato solicitó a los niveles superiores de la Agencia que

le dijeran cuales eran los criterios para otorgar los pasos por mérito, ya que él había recomendado tanto al querellante como a otros empleados, y solamente se le niega al querellante. La Agencia alegó que al leer el Convenio en su totalidad no surge que se haya negociado los pasos por méritos. Y añadió que el Árbitro carecía de jurisdicción para resolver en la controversia, toda vez que el Convenio Colectivo no contempla disposición alguna sobre los pasos por méritos. Además que la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004 estipula que de los pasos por méritos están excluidos los empleados Unionados bajo la Ley 45. La Unión indicó que aunque no se hable de pasos por mérito, el Convenio sí expresa que no se puede discriminar contra los empleados. Se puede concluir que de los pasos por mérito están excluidos los empleados unionados bajo la Ley Núm. 45. Eso sería totalmente cierto, si para la fecha de la firma del Convenio la Ley 184 estuviera vigente. Pero para el momento de la firma del Convenio Colectivo, o sea el 1ro de mayo de 2002, la ley que concedía aumentos de sueldo era la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, según enmendada, conocida como "Ley de Retribución Uniforme". Para ese momento, la Ley 89 del 1979 mantenía toda su vigencia y efectividad. No surge del texto de la Ley 89 que la misma no aplicara a empleados comprendidos en unidades apropiadas para fines de negociación colectiva. Por todo lo anterior, la Comisión concluye que la controversia planteada es meritoria y tiene jurisdicción, toda vez que la Ley Núm. 89 se encontraba vigente cuando se firmó el Convenio. La Ley 89 concedía, a todo empleado público que no hubiera recibido dentro de un periodo de cinco años, aumento de sueldo por servicios meritorios. El querellante fue recomendado por su Supervisor desde antes que se firmara el Convenio Colectivo para pasos por méritos. Se le concedió a otros compañeros y al querellante no. No se presentó evidencia que derrotara la presunción de trato desigual por la Agencia hacia el Querellante. La Agencia violó el Convenio Colectivo al no conceder los pasos por mérito previamente solicitados y recomendados al querellante.

036- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ- 06- 944 L- 08- 036

Sobre: Impugnación a Carta Circular 12-2005-06

Fecha: 13 de marzo de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante, es maestra de Elemental en la Escuela Villa Granada Elemental del Distrito Escolar San Juan III. La Querellante es Delegada de Taller. 3. El día 4 de agosto de 2006, la Querellante radicó el Formulario de Querella, Paso I ante la Directora Escolar. Esto, ante el requerimiento de la Agencia de un certificado de salud anual, basado en el Reglamento General de Salud Ambiental, Reglamento Núm. 6090 del 1ro de febrero de 2000. Posteriormente, la Querellante radicó el Formulario de Querella, Paso II. Al no resolverse la misma, el Comité de Conciliación de las partes, emitió una Resolución el día 15 de noviembre de 2006. La Carta Circular Núm. 12-2005-2006, fue promulgada posterior a la aprobación de la Ley Núm. 232 de 30 de agosto de 2000 y del Reglamento 6090 del 1ro de febrero de 2000, que dispone la aplicabilidad del requisito del certificado de salud anual. Por su parte, la Agencia alegó que la exigencia del certificado de salud, es un requisito que el Departamento de Salud. La Agencia sostuvo que el Departamento de Salud considera a las escuelas como establecimientos públicos, por lo que son de aplicación los requisitos exigidos a los maestros por virtud de la Ley Núm. 232, supra. Alegó también la Agencia, que la condición de cumplir con la ley es una prerrogativa gerencial no negociable con la Unión. La Unión alegó que el Convenio Colectivo no contiene disposición alguna que obligue a la Unidad Apropiaada a realizarse un examen médico anual. Las partes solicitan que

la Comisión determine si: 1) la Carta Circular Núm. 12-2005-2006 es contraria a derecho y 2) si dicha Carta Circular constituye la imposición de un requisito oneroso para la Querellante. El Árbitro concluye que el certificado de salud que la Agencia le requiere a los empleados a través de la Carta Circular 12-2005-2006, impone a los miembros de la unidad apropiada un nuevo requisito de empleo que no existía al momento de firmarse el Convenio Colectivo. No surge de la prueba estipulada, que la Agencia haya notificado a la Unión su intención de negociar los posibles efectos de la Carta Circular 12-2005-2006 sobre los miembros de la Unidad Apropiada. El Árbitro señala que no se trata de negociar la formulación o el cumplimiento de la política pública del Gobierno de Puerto Rico, sino de negociar las posibles modificaciones a las condiciones de empleo de los miembros de la Unidad Apropiada. La Comisión resolvió que la Agencia venía obligada a negociar con la Unión los posibles efectos de la implantación de la Carta Circular en las condiciones de trabajo de los miembros de la Unidad Apropiada. Es contrario a derecho poner en vigor de la Carta Circular 12-2005-2006. Tiene razón la Agencia en cuanto a que la Unión no logró probar que el requisito del certificado de salud era oneroso para la Querellante. Señala el Árbitro que esto no exime de que los requisitos exigidos a los miembros de la Unidad Apropiada a través de la Carta Circular, incluyendo a la Querellante, tenían que ser negociados con la Unión, según lo dispone la Ley Núm. 45. Laudo: se ordena a la Agencia negociar con la Unión los posibles efectos de la Carta Circular sobre las condiciones de trabajo de los miembros de la Unidad Apropiada antes de poner en vigor cualquiera de los aspectos que modifique las condiciones de trabajo de esos empleados.

037- DEPARTAMENTO DE SALUD -Y- DIVICIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-07-291 L-08-037

Sobre: Tiempo Compensatorio

Fecha: 14 de marzo de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

La querellante, ocupa el puesto 05-05129 de Técnico de Servicios Sociales I. Actualmente Oficial Administrativo I. El 1 de junio de 2004 se le autorizó la concesión de un diferencial por condiciones extraordinarias, retroactivo al 1 de octubre de 2002. Las condiciones extraordinarias consisten en trabajar fuera de horas laborables. El diferencial concedido asciende a la suma \$312.00 mensual. Debido a la concesión del diferencial en sueldo por condiciones extraordinarias se discontinuó la práctica de acumular tiempo compensatorio. La Unión alegó que no existe disposición alguna en el Convenio Colectivo que trate sobre la no paga de horas extras o tiempo compensatorio a aquellos empleados que trabajen más de siete y media (7.5) horas diarias o de las treinta y siete y media (37.5) horas semanales. Sostuvo que la Agencia fundamentó su determinación en unas cartas normativas de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) y de la propia Agencia, las cuales disponen que dicha práctica esté permitida. Que dichas normas no pueden enmendar o cambiar unilateralmente el Convenio Colectivo existente y lo que dispone sobre el pago de horas extras. Por su parte, la Agencia alegó que amparándose en las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, la Agencia ha concedido a los empleados que de forma temporera realizan funciones adicionales o trabajan más tiempo de su jornada regular de trabajo, diferenciales por condiciones extraordinarias o especiales. Sostuvo que la concesión del diferencial por condiciones extraordinarias o especiales fue el método de compensación adicional utilizado para retribuir a la

Querellante por trabajar fuera de su horario regular o en exceso de la jornada de trabajo regular. El diferencial es una compensación temporera especial y adicional. Mientras, una condición extraordinaria es una situación de trabajo temporera. Es un hecho que el Árbitro concluye que la Querellante está adscrita al área de Manejo de Emergencia de la Agencia, y como tal su puesto está íntimamente relacionado con situaciones desastrosas o peligrosas que requieren una acción inmediata. Son situaciones de trabajo temporeras que acontecen no muy a menudo. Tanto la Unión como la Querellante alegan que en adición al diferencial en sueldo que la última recibe, también le asiste el derecho a que se le pague tiempo extra o en su defecto, el derecho a acumular tiempo compensatorio. La Comisión concluye que no les asiste la razón, que equivale permitir que reciba doble remuneración. Se derrotaría el principio fundamental por el cual fue concedido el diferencial, condiciones extraordinarias. El Árbitro no encuentra evidencia suficiente que demuestre que el tiempo que se le requiere a la Querellante que trabaje fuera de su jornada de trabajo regular o semanal exceda el beneficio que recibe mensualmente en adición a su sueldo, eso sería oneroso para ésta. La presentación de tal prueba recaía sobre la Unión. Se desestima la querrela.

038- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-573 L-08-038

Sobre: Carta Circular

Fecha: 24 de marzo de 2008.

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

Se consideró el aspecto de la Jurisdicción por el Árbitro luego de evaluar los documentos sometidos por las partes. La Querellante ocupaba un puesto con carácter transitorio a la fecha en que ocurrieron los hechos del caso de autos. la letra del Convenio Colectivo es meridianamente clara al delegar a la Comisión la responsabilidad de decidir cuales miembros quedarán excluidos de la Unidad Apropriada y en consecuencia del propio convenio. Igualmente clara fue la Ley Núm. 45 supra, al expresar cuales son los empleados cuyos tipos de nombramientos quedan automáticamente excluidos de la propia ley y del convenio. La Querellante ostentaba un nombramiento con carácter transitorio al momento de los hechos. En vista de ello, no podían acudir a la Comisión ya que esta no tiene jurisdicción para atender controversias de miembros que no pertenezcan a la unidad apropiada. El propio Convenio Colectivo firmado entre las partes impide que la Comisión pueda asumir jurisdicción sobre el caso. Se desestima la querrela.

039- CUERPO DE EMERGENCIAS MÉDICAS DE PUERTO RICO -Y- DIVICIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-06-556L-08-039

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 4 de abril de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante labora como Técnico de Emergencias Médicas (TEM) II en la base de Vega Baja. El 3 de octubre de 2005, este se encontraba atendiendo a un paciente en la ambulancia, en dirección al Hospital Wilma Vázquez de Manatí. La ambulancia que era conducida por su compañero impactó a otro auto en el semáforo que da acceso al hospital. El Querellante sintió el impacto, mientras estaba en la "caja" (parte posterior) de la ambulancia ofreciendo los primeros auxilios al paciente que transportaban al hospital. Por los hechos ocurridos el 3 de octubre de

2005, el Querellante fue citado por el Investigador Administrativo, para que declarara sobre el accidente del 3 de febrero de 2006. El Querellante se negó a prestar declaración sobre el accidente. Al Querellante se le notificó una formulación de cargos el 15 de febrero de 2006 y citación a vista administrativa informal el 21 de marzo de 2006. La Agencia le informó de su intención de suspenderle de empleo o destituirlo por los hechos ocurridos el 3 de febrero al negarse a prestar su declaración ante el Investigador. El 22 de junio de 2006, la Agencia impuso al Querellante una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días por los hechos ocurridos el 3 de febrero de 2006, específicamente por haber incurrido en obstrucción a una investigación iniciada por la Oficina de Asuntos Internos. La Agencia alegó que se justifica la medida disciplinaria impuesta al Querellante de suspenderle de empleo y sueldo por quince (15) días de su puesto regular de Técnico de Emergencias Médicas II. La Unión por su parte, alegó que no se justifica la medida disciplinaria impuesta por la Agencia al Querellante de suspenderle de empleo y sueldo por quince (15) días. La Unión sostuvo que la Agencia impuso al Querellante una suspensión de empleo y sueldo, sin tomar en consideración que éste no tuvo culpa en el accidente. Sobre la alegación de la Agencia de que el Querellante se negó a declarar, la Unión indicó que éste nunca se negó a declarar si no que lo condicionó a que estuviera presente su delegado de taller, el cual no estaba. La Unión concluyó que la medida fue una acción arbitraria y/o irrazonable por parte de la Agencia sin tomar en consideración la disciplina progresiva. El laudo emitido por la Comisión no puede concluir que las partes estuvieran mintiendo, por otro lado, el investigador fue bien específico al testificar que el Querellante no prestó su declaración debido a que el delegado indicó que nadie declararía ese día. Testificaron en la vista de arbitraje. Ambos testigos fueron concisos en sus declaraciones. Por otro lado, el Querellante indicó que se negó a declarar ya que entendía que para poder hacerlo tenía que estar presente su delegado. El Convenio Colectivo nada dispone cuando a un empleado se cita para que este preste declaración sobre los cargos que se le imputan a otro empleado. En este caso, al Querellante no se le citó para prestar declaración de cargos imputados en su contra, sino por cargos imputados al TEM Básico. El derecho a exigir de la presencia del delegado para prestar su declaración no surge del Convenio Colectivo, el Convenio sí dispone sobre la presencia del delegado si la investigación es en contra del empleado, más no así si un empleado es citado a declarar por hechos cometidos por otro empleado. El Árbitro determina que la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días impuesta al Querellante estuvo justificada. Procede desestimar la querrela.

040- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-07-387 L-08-040

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 4 de abril de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante en el caso de autos, labora como Oficinista II, Puesto C-22925, en la Escuela Efraín Sánchez Hidalgo del Distrito Escolar de Toa Baja II. Al Querellante se le imputó haber incurrido en un patrón de ausencias y tardanzas constantes en el ejercicio de sus funciones, durante el año escolar 2004-2005 y se le suspendió de empleo y sueldo. Anteriormente, el Querellante había sido suspendido de empleo y sueldo por ausentismo y tardanzas constantes, desde el 28 de abril al 9 de agosto de 2004. Al Querellante se le cursó Formulación de los cargos el 15 de agosto de 2005 y se le apercibió de su derecho de solicitar la celebración de una vista administrativa informal, la cual se celebró el 11 de enero de 2006. La carta de suspensión de empleo y sueldo

fue notificada al Querellante con fecha del 21 de mayo de 2007. La Agencia alegó en síntesis que se justifica la medida disciplinaria impuesta al Querellante de suspenderle de empleo y sueldo por un (1) año de su puesto regular. Ésta sostuvo que el Querellante incurrió en conducta constitutiva de ausentismo crónico, conducta que es incorrecta y lesiva al buen nombre de la Agencia. El Querellante había sido disciplinado con una suspensión anteriormente. La Unión, alegó que no se justifica la medida disciplinaria impuesta por la Agencia de suspenderle de forma permanente de su puesto. La Unión sostuvo que la Agencia no cumplió con su obligación de aplicar la disciplina progresiva en la medida impuesta al Querellante, sin tomar en consideración las razones de condición de salud y relaciones interpersonales que motivaron las ausencias constantes de éste. El Árbitro determina que parte esencial del principio del mérito y del servicio público es la asistencia diaria al trabajo, ya que los salarios que devengan los servidores públicos provienen de fondos públicos. Por ello la obligación legal del empleado a cumplir con su jornada diaria de trabajo. Concluye que la Agencia cumplió con su obligación de demostrar la justificación de la medida impuesta y no procede la alegación de la Unión de que la medida disciplinaria fue arbitraria, y que no se aplicó la filosofía de disciplina progresiva en este caso. La medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por un (1) año impuesta al Querellante estuvo justificada. Se desestima la querrela.

041- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

CASO: AQ-06-1009 L-08-041

Sobre: Reprimenda Escrita

Fecha: 4 de abril de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

En el presente caso, la Agencia advino en conocimiento oficial de los hechos el 17 de octubre de 2005. Además surge que para esa fecha el Supervisor del querellante, por conducto del Director Asociado Interino de la Región de Arecibo, refirió el caso del Querellante a la consideración del Administrador, ante la posibilidad de existir violación a Ordenes Administrativas. No es hasta el 17 de octubre de 2006, *un año más tarde*, que se le notificó al empleado que la Oficina del Administrador estaba realizando una investigación administrativa por un supuesto hecho sobre una intervención del Querellante en un caso. El día de la vista, argumentó la Agencia en cuanto al planteamiento hecho sobre arbitrabilidad procesal que, según se desprende de la fecha en que se le hizo entrega al empleado la carta de reprimenda escrita, éste lo recibió el 29 de noviembre y que el caso fue radicado en la Comisión el 20 de diciembre. Que para cuando fue radicado el caso, había pasado ya más de 15 días. Por consiguiente, no se cumplió con el Artículo XIII, Sección 3 del Convenio Colectivo. Argumentó la Unión, el día de la vista que según el calendario del año 2006, la solicitud de arbitraje se radicó el 20 de diciembre, que se radicó el último día que vencía el término. Cabe preguntarse, si la Agencia pactó con la Unión un término que no se excedería de seis (6) meses a partir del momento en que tuvo conocimiento de los hechos para hacer la investigación, ¿Por qué dejó pasar ese término? Recordemos que el Estado es un contratante como otro cualquiera y tiene que cumplir con lo que se comprometió. *Municipio de Ponce vs. Pedro Rosselló*, 136 DPR 776 (1994). Como norma general debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio para el procesamiento de quejas y agravios, para su decisión y arbitraje. *Hermandad Unión de Empleados vs. Fondo*, 112 DPR 51 (1982). Además a nadie es lícito ir ni obrar contra sus propios actos. *International General Electric vs. Concrete Builders of PR*, 104 DPR 871 (1976), *Lausell Marxuach vs. Díaz Yañez*, 103 DPR

533 (1975). Tenemos que mantener como norte el principio básico de orden público del "*pacta sunt servanda*"-los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes. *Caballero vs. Ramos*, 83 DPR 650 (1961). Debemos impartirle a la negociación colectiva obrero-patronal y a los procedimientos producidos por ella, una seriedad y ecuanimidad que los haga respetables y respetados. *Buena Vista Dairy vs. JRT*, 94 DPR 624 (1967). La Comisión entiende que la Agencia violó el Artículo XIII, Sección 1 del Convenio Colectivo al no hacer la investigación para la imposición de medidas disciplinarias dentro del término de seis (6) meses pactados en el convenio. La Agencia deberá eliminar del expediente de personal ese documento al igual que cualquier documento que haga mención de dicha reprimenda no más tarde del día siguiente de que reciba la decisión del Laudo.

042- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN –Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ- 06-1021 L- 08-042

Sobre: Validez de Nombramiento

Fecha: 9 de abril de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

Para el 20 de octubre de 2006, el Querellante se desempeñaba como Maestro de Educación Física de la Escuela Lydia M. López de Naguabo. El 22 de agosto de 2001, la profesora, hija del Director de la Escuela, fue nombrada al puesto de Maestra de Kindergarten, siendo asignada a la Escuela Pedro Rosario Nieves de Fajardo. El Convenio Colectivo entre las partes, venció el 20 de agosto de 2005. El 1ro de septiembre de 2006, las partes otorgaron una estipulación en la cual establecieron los acuerdos que regirían sus relaciones desde el 1ro de septiembre de 2006, hasta el 31 de octubre de 2006. El 20 de octubre de 2006, el Querellante radicó el Paso I de la presente Querella, alegando lo siguiente: El nombramiento de al Profesora viola el Artículo 2.18 de la Ley 149 de 1999, supra, según enmendada. Este Artículo prohíbe el nombramiento de personal de parientes del director de la escuela hasta un cuarto grado de consanguinidad y afinidad." La Agencia alegó tres planteamientos principales de índole sustantiva y procesal: Primero, alegó la Estipulación firmada por las partes el 1ro de septiembre de 2006, no contiene disposición alguna relacionada al nepotismo. Por lo cual carece de jurisdicción el Árbitro. Segundo, que la Querella no es arbitrable procesalmente porque el nombramiento impugnado fue realizado en agosto de 2001, mientras que la Querella fue radicada el 20 de octubre de 2006. Por tanto la Agencia sostiene que la Unión radicó la Querella fuera del término. Tercero, el Querellante carecía de legitimación o "standing", para radicar la presente Querella, ya que no era Maestro de Kindergarten ni Delegado de Taller al momento de ocurrir los hechos alegados. La Comisión emitió el siguiente Laudo en cuanto al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, la Unión replicó que la Querella radicada por la Unión consiste de una alegada violación al Artículo 2.18 de la Ley Núm. 149 del 30 de junio de 1999, Ley Orgánica del Departamento de Educación Pública de Puerto Rico. Alegó la Unión que el Árbitro tiene jurisdicción para entender en los méritos de la presente controversia. La Unión respondió al planteamiento de radicación tardía presentado por la Agencia, alegando en síntesis, que se trata de una violación de carácter continuo según la jurisprudencia aplicable, por lo que la violación alegada aun persiste. Con relación al planteamiento de falta de legitimación de parte del Querellante para radicar esta Querella sostuvo la Unión que un miembro o grupo de miembros de la unidad apropiada, tienen facultad para presentar cualquier controversia, reclamación o querella en que se alegue la violación del Convenio Colectivo. El Árbitro no está limitado por el remedio solicitado por el Querellante en el Paso I de la Querella, sino por la sumisión de autos. De conformidad con el derecho aquí revisado,

el Árbitro proveerá el remedio adecuado correspondiente. El Querellante es miembro de la unidad apropiada que radicó una Querella bajo la creencia de que la Agencia está incurriendo en la violación de una ley. En este sentido, nada le impedía instar la reclamación. No existe la falta de legitimación alegada por la Agencia, sin embargo la Comisión determina que no se cumple con los criterios exigidos por la doctrina de la querella de naturaleza continua. La querella no es arbitrable debido a que la Unión no la radicó en el término establecido por las partes para estos fines. En mérito de lo anterior se emite el siguiente Laudo: El Árbitro tiene jurisdicción para entender en los méritos de la presente Querella. El Querellante tenía legitimación para radicar la Querella en el presente caso. La Unión radicó la Querella fuera del término de 15 días acordado por las partes. No cumplió con los requisitos de arbitrabilidad procesal exigidos para atender el caso en sus méritos. Procede desestimar la querella.

043- POLICÍA DE PUERTO RICO -Y- EMPLEADOS CIVILES ORGANIZADOS

Caso Núm.: AQ-06-476 L-08-043

Sobre: Clasificación de Puesto

Fecha: 11 de abril de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

A la Comisión le corresponde determinar si la Agencia clasificó correctamente a la Querellante en el puesto de Auxiliar en Sistemas de Oficina II conforme al nuevo Plan de Clasificación y Retribución. De determinarse que la Agencia clasificó correctamente a la Querellante en el puesto que ocupa procede con desestimar la querella. De entenderse que la Querellante no ha sido clasificada correctamente, que se le ordene a la Policía de Puerto Rico a clasificarla correctamente y pagarle todos los salarios, haberes y beneficios dejados de percibir, con cualquier otro remedio que en derecho proceda. La Agencia, expuso que la Querellante certificó en la Descripción de Puesto para el estudio del plan de clasificación, cuales eran las funciones esenciales y marginales de su puesto. Añadió que la Agencia instituyó un Comité de Revisión Administrativa, el cual tenía la encomienda de reevaluar los factores y elementos técnicos del estudio de clasificación de los puestos. Estos instruyeron a los empleados para que solicitaran la revisión administrativa si entendían que el estudio los afectaba en la clasificación o retribución del puesto. Y que la determinación final de este Comité Revisor era que la querellante estaba bien clasificada. la Unión, expuso que para el 27 de febrero de 2002, la Agencia le comunicó a la Querellante mediante una carta que la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración y Recursos Humanos (OCALARH) había culminado el proceso de estudiar los puestos de la Agencia para hacer un nuevo plan de clasificación. Igualmente fue informada que conforme a ese estudio la querellante había sido clasificada como Auxiliar en Sistemas de Oficina II. Según alega la Unión, la querellante reclamó que ella realiza funciones adicionales a las que se reflejan en la descripción de puesto de un Auxiliar en Sistemas de Oficina II. Que esta cumple con la descripción de puesto de una Técnico de Sistemas de Oficina I, ó en la alternativa Auxiliar en Sistemas de Oficina III. El Árbitro determina que al analizar las labores que realiza la querellante no puede encontrar cambios significativos que justifique una reclasificación. Solamente se sometió a la consideración de la Comisión si a base de la evidencia documental, la querellante está bien clasificada o no. No existe evidencia que sostenga lo contrario. La Agencia clasificó correctamente a la Querellante en el puesto de Auxiliar en Sistemas de Oficina II conforme al nuevo Plan de Clasificación y Retribución. Se desestima la querella.

044- JUNTA DE PLANIFICACIÓN -Y- COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO

Caso Núm.: AQ-06-181 L-08-044

Sobre: Impugnación de Puesto

Fecha: 14 de abril de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Laudo se emite onforme a los hechos estipulados por las Partes, el Querellante trabajó para la Comisión de Servicio Público de Puerto Rico, en un puesto de carrera desde el 16 de diciembre de 2003 hasta el 31 de enero de 2005. El 16 de diciembre de 2004, el Querellante se convirtió en empleado permanente en la Comisión de Servicio Público habiendo aprobado el periodo probatorio que requirió el puesto que ocupó bajo la clasificación de Director Ejecutivo III. Luego, el 1 de febrero de 2005, el Querellante fue nombrado en un puesto de confianza como Director de Personal en la Junta de Planificación, mediante traslado. El 9 de febrero, el Presidente de la Junta de Planificación anunció el nombramiento del Querellante. El 31 de octubre de 2005, éste último presentó su renuncia al puesto de confianza recién mencionado y el 15 de noviembre de 2005 le fue aceptada la renuncia. Las Partes también estipularon como hecho que el 7 de noviembre de 2005 la Directora Ejecutiva Interina de la Junta de Planificación, emitió un documento titulado: Análisis de Reinstalación en el Servicio de Carrera del Querellante. En dicho documento, la Sra. Capó concluyó que la clase de Analista de Administración VI era similar al último puesto de carrera que ocupó el Querellante en la Comisión de Servicio Público. Luego, el Presidente de la Junta de Planificación, nombró al Querellante en el puesto Núm. 0562 bajo la clase de Analista de Administración VI, adscrito a la Oficina del Director del Programa de Planificación Física. Finalmente, las partes estipularon que la Junta de Planificación no publicó convocatoria alguna para ocupar el puesto 0562.

045- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA -Y- SERVIDORES PUBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-06-904 L-08-045

Sobre: Bonificación

Fecha: 14 de abril de 2008.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

En el presente caso, la Unión sostuvo que la Ley Núm. 184, supra, estableció una bonificación para premiar a los empleados públicos que se destaquen en el desempeño de sus tareas trascendiendo los parámetros requeridos en sus deberes. Dicha bonificación fue acogida por la Agencia al establecer las "NORMAS PARA LA CONCESION DE UNA BONIFICACIÓN COMO MECANISMO PARA PREMIAR EMPLEADOS(AS)". Para la Unión el empleado perjudicado ha demostrado una ejecutoria sobresaliente en sus tareas trascendiendo de los deberes asignados lo que lo hace merecedor de la mencionada bonificación. La Agencia, por su parte, arguyó que para que un empleado reciba la bonificación en controversia el supervisor debe recomendar al empleado. En la recomendación el supervisor debe detallar los méritos excepcionales del empleado que lo resaltan de sus compañeros. La recomendación tiene que estar acompañada de una evaluación. En el presente caso la Comisión entiende que el Supervisor no recomendó al empleado. Ciertamente la Sección 8.2 permite que las Agencias de Gobierno Central premien a los empleados sobresalientes con una bonificación. Asimismo, la Sección 8.3, donde se incluye la bonificación por productividad, dispone que las normas específicas de retribución "solo serán aplicables a los empleados no sindicados, gerenciales o empleados excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de

febrero de 1998, según enmendada, que laboran en el servicio público.” (Énfasis en original). La decisión de conceder la bonificación es una prerrogativa gerencial, porque dicha bonificación no está contemplada en el Convenio Colectivo. Entiéndase que los empleados que disfrutaban de los beneficios negociados en un Convenio Colectivo no tienen derecho a recibir los beneficios que otorga la Sección 8.3 de la Ley Núm. 184, supra. La decisión de conceder la bonificación es una prerrogativa gerencial, porque dicha bonificación no está contemplada en el Convenio Colectivo. El presente caso no se trata de un aumento por pasos por mérito. Se trata de una bonificación que no fue negociada por las Partes y no forma parte del Convenio. Por lo que la concesión, le “concierna únicamente a la gerencia y la misma sólo podrá ser impugnada exitosamente cuando haya sido injusta, arbitraria, discriminatoria o se haya basado en evidencia insuficiente o en una representación errónea de los hechos.”

046- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN –Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-731, AQ-05-972 L-08-046

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 15 de abril de 2008.

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

Para febrero de 2005 la Querellante laboraba en la Escuela Luis Pales Matos del Distrito Escolar de Bayamón II. Esta tiene un Bachillerato y un Certificado de Maestra Bibliotecaria. Para febrero de 2005 su categoría de permanencia era de maestra de matemáticas. El 18 de febrero de 2005 se celebró la XIX Asamblea de Bibliotecarios Escolares de Puerto Rico (ABESPRI). La Querellante, a semana y media antes de la mencionada asamblea, le comunicó verbalmente al Director Escolar sobre su interés de asistir a dicho evento. En esa ocasión, el Director Escolar le solicitó a la Querellante que le presentara la convocatoria del evento emitido por la Agencia. La convocatoria de la Agencia autorizaba a todos los maestros bibliotecarios a asistir. El 18 de febrero de 2005, la Querellante asistió a la Asamblea de Bibliotecarios. Al día siguiente le hizo entrega a la secretaria del certificado en el que constaba su asistencia a la Asamblea de Bibliotecarios Escolares. A raíz de la ausencia en que incurrió la Querellante, la Agencia procedió a descontarle de su licencia personal el día en que asistió a la Asamblea de Bibliotecarios. La Unión argumentó que el Convenio Colectivo le otorga a sus miembros el derecho de asistir a adiestramientos y educación continua para su desarrollo profesional. La Agencia expresó por su parte que a pesar de que ésta emitió convocatoria para autorizar a los maestros a asistir a dicha asamblea, la Querellante compareció a dicho seminario sin mediar autorización de parte del Director de la escuela. La Comisión al evaluar la prueba apreció que a partir del momento en que la Querellante le notificó su interés de acudir a la asamblea, no hubo comunicación verbal o escrita, que indicara que existió una autorización. Tampoco surge de la prueba que el Director, de forma verbal o escrita, haya denegado a la Querellante asistir a la actividad. La Querellante solo hizo alegaciones de que la Agencia, a través del Director, incumplió con el Convenio Colectivo. En su testimonio, sólo expresó que llevó la convocatoria solicitada por la Agencia para su correspondiente archivo en su expediente, lo cual no se probó. El Árbitro infiere que no hubo una autorización. El Reglamento de Personal Docente de la Agencia añade que, “el empleado debe justificar sus ausencias y el supervisor inmediato determinará y/o certificará la autorización de las ausencias.” De acuerdo al Reglamento de Personal Docente de la Agencia, para que la Querellante se ausentara y así asistir a la actividad de bibliotecarios tenía que justificar su ausencia, pedir autorización y que ésta fuera certificada por el Director. Por otra parte, la convocatoria iba dirigida a autorizar sólo a los maestros que se desempeñaban como

bibliotecarios. No obstante, el Árbitro entiende que esa misma prueba demuestra su categoría de permanencia mientras estuvo trabajando en la Escuela Luis Pales Matos, era de maestra de matemáticas. El hecho de contar con un título en determinada profesión no le otorga el derecho al empleado de asistir a asambleas o adiestramientos dirigidos a su preparación académica y que nada tienen que ver con su puesto. La medida tomada por el director, según el propio Convenio, no conlleva acumulación, tampoco pérdida de salario, ni cargo a otras licencias, como por ejemplo, para atender asuntos personales. Somete el siguiente Laudo: La Agencia actuó correctamente al descontarle el día ausente de la licencia personal de la Prof. Rosa M. Rivera Matos. Procede desestimar la querrela.

047- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ-05-400 L-08-047

Sobre: Relaciones de Personal

Fecha: 16 de abril de 2008.

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

El día de la vista la Unión presentó dos (2) testigos que declararon, que el Director a veces asumía una actitud peculiar con el Querellante. Según el testimonio del Querellante y el testimonio de otra persona, la actitud de hostigamiento consistía en trazar la raya en alguna ocasión en que el querellante llegara tarde; solicitar la comparecencia de un día que participaba como testigo de un juicio; que le pidiera que guardara silencio durante una reunión escolar y que constantemente lo vigilaba durante su labor escolar. La parte querellante alega que la Agencia esta incurriendo en una violación directa al Artículo Núm. XI del Convenio Colectivo, toda vez que la actitud del Director Escolar hacia el querellante raya en lo hostil y constituye acoso y acecho. La Agencia arguyó que los hechos que traen al Querellante ante la Comisión son los mismos hechos en controversia por una Intención de Formulación de Cargos y un referido a la División Legal del Departamento Educación por un patrón de tardanzas y ausentismo del primero. Alegó además que el Querellante nunca radicó el Paso I y el Paso II con respecto al alegado Hostigamiento por parte del Director. La Unión no presentó prueba concreta de que estuviese ocurriendo algún tipo de hostigamiento. Solo se limitaron a narrar, alegar y describir distintos eventos en los que un director escolar corrige y supervisa a un maestro. Si la Unión entendía que se trataba de un hostigamiento (contemplado en algún artículo del Convenio) así debió probarlo y establecerlo. Las alegaciones poco específicas hechas por el Querellante y los testigos de la Unión demuestran que el Director estaba ejerciendo sus funciones según lo antes dispuesto, supervisando y evaluando al personal, incluyendo al Querellante. Considerando que se trata de unos hechos que para la fecha de la celebración de esta vista todavía se encontraban pendientes a nivel administrativo del Departamento y a la luz de que el Convenio Colectivo nada dispone, en su Artículo de Relaciones de Personal, acerca del hostigamiento, acoso y acecho concluimos que esta Árbitro carece de Jurisdicción en el presente caso. Se desestima la querrela.

048- DEPARTAMENTO DE SALUD -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ- 06-513 L-08-048

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 18 de abril de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante labora desde el 1981 ejerciendo el puesto de Médico III, en el Departamento de Salud. Actualmente labora en el Programa de Tuberculosis de la Clínica de Tuberculosis Regional, el cual esta físicamente localizado en la calle Lippitt en Santurce. Como parte de sus funciones, éste mayormente atiende pacientes que reciben servicios en la clínica de tuberculosis. También ejerce aquellas funciones de índole administrativas inherentes a su profesión de médico. Durante el año 2000 ocurre la Reforma de Salud para lo cual el Querellante recibió notificación formal. Durante el año 2005, el Departamento de Salud reubicó dicho Programa a la Unidad de Salud Pública en la calle Lippitt en Santurce. El Querellante es recipiente de las bonificaciones por recobro que dispone la Ley Núm. 56 de 21 de junio de 1969, según enmendada, 24 L.P.R.A. § 61 *et seq.*, conocida como la Ley de Recobro. Durante el periodo de los años 2000 al 2005 el Querellante continuó recibiendo la bonificación por Ley 56, a razón de \$2,000 a \$4,000 de bonificación por de recobro. Al realizar la mudanza de las facilidades de la clínica del local de Río Piedras al de la Calle Lippitt en Santurce, el Querellante pasó a ser considerado como personal Administrativo y no como parte de la facultad Médica. A consecuencia de ese cambio de ser considerado Facultad Médica a ser considerado como Administrativo, el por ciento que recibía por concepto de bonificación de recobro bajo Ley 56 bajó en cantidad monetaria a razón de \$200 a \$400 de bonificación por recobro. La Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio Colectivo al realizar el cambio del puesto del Querellante o traslado de forma involuntaria, de la Clínica de Río Piedras a la ubicada en la Calle Lippitt en Santurce. La Agencia por su parte alegó que no ha violado el Convenio Colectivo. La movilización del puesto del Querellante fue una actuación dentro de las prerrogativas gerenciales y los poderes inherentes de la Agencia en la administración, dirección y operación de los programas adscritos a la Agencia y no un traslado como alegó la Unión. El Árbitro determinó que la prueba lo que demostró fue que el Programa de Tuberculosis, que estaba físicamente localizado en la Unidad de Salud Pública de Río Piedras fue movilizado a la Unidad de Salud Pública localizado físicamente en la Calle Lippitt en Santurce. El Querellante continuó realizando las mismas funciones que llevaba realizando en el USP de Río Piedras. De las circunstancias fácticas que presenta el caso se desprende fue meramente una acción de reubicación y no de traslado. La Ley Núm. 56, *supra*, no tiene disposición alguna que indique que para que un programa, o clínica o centro reciba un mayor por ciento en la bonificación por recobro es necesario que haya un recaudador. Lo que sí se desprende del caso de este caso y de las alegaciones de las partes así como de una lectura y análisis a la Ley y el Convenio Colectivo es que el personal que está en contacto directo con pacientes es el personal que tiene derecho a un mayor recobro. Ya que tiene un grado mayor de riesgo para su salud personal, dado al hecho de que la tuberculosis es una enfermedad de contagio aéreo. El Árbitro entiende que debería recibir mayor recobro o bonificación, solo por el elemento de riesgo de contagio envuelto. Por otro lado, si en el caso lo que hubo fue una reubicación física de la Clínica de Tuberculosis y si el personal que labora allí está en contacto directo y continuo con los pacientes, no existe razón para que al Querellante se le haya hecho un cambio de status de Facultad Médica a Administrativo, cuando la prueba desfilada durante la vista de arbitraje y no controvertida por la Agencia lo que demuestra es que éste continua atendiendo directamente a pacientes y que no hubo cambios de clasificación, nivel o salario, excepto del status a Administrativo que tuvo como consecuencia que se afectara la bonificación por recobro por Ley 56. El Árbitro determina que según los hechos y las circunstancias que presentan el caso, no se justifica el que se haya hecho un cambio de status de Facultad Médica a Administrativo a un empleado que continua realizando funciones que son inherentemente médicas y de alto riesgo como lo es atender pacientes de tuberculosis. La Agencia no violó el convenio colectivo al reubicar el Programa de Tuberculosis de la Clínica de Tuberculosis Regional a las

facilidades de la Unidad de Salud Pública ubicado en la calle Lippitt en Santurce, ya que dicha acción de personal cae bajo las prerrogativas de administración. La Agencia violó el Convenio Colectivo al cambiar el status del Querellante de Facultad Médica a Administrativo y afectar como consecuencia el por ciento de la bonificación por Ley de Recobro

049- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-06-381L-08-049

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 28 de abril de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El 29 de septiembre de 2004, la Directora cursó un comunicado al Alcalde del Municipio de Caguas. En el documento del 29 de septiembre la Directora le solicitó al Alcalde que construyera un salón de facultad, una rampa para personas con impedimento e hiciera un estudio para la rotulación del área del frente del plantel como estacionamiento para la facultad. Además, le solicitó que se pudiera cambiar el tránsito hacia una sola dirección. El 21 de diciembre de 2004, la Legislatura Municipal de Caguas y el Alcalde, suscribieron la Ordenanza Municipal Número **04B-38**, Serie 2004-2005. En esa ordenanza se ordenó por la Legislatura Municipal que el tránsito discurriera en una sola dirección y fuera rotulado frente al plantel como "*Área Reservada para Estacionamiento Facultad Escolar*". Además se ordenó al Departamento de Obras Públicas Municipal a instalar frente al plantel toda la rotulación correspondiente para el cumplimiento de esta ordenanza. El 24 de octubre de 2005, hubo una reunión entre la Directora; la Querellante y la Presidenta de la Local. Esta reunión tenía como propósito dialogar sobre varios asuntos, entre estos el estacionamiento dentro del plantel escolar. Esta reunión se dio a solicitud de los representantes de la Unión, y de la misma no se preparó minuta. El 13 de enero de 2006, la Directora del plantel, le solicitó al Departamento de Obras Públicas Municipal, refiriéndose a la Ordenanza Municipal 04B-38, que se colocara otro rótulo para así añadir mas espacios de estacionamiento para la facultad. La Agencia había hecho los esfuerzos necesarios para habilitar el área ubicada al frente del plantel. La Unión por su parte, a base de su línea de preguntas, indicó que el Departamento de Educación a través de la Administración Escolar no había cumplido con el Artículo 13 (**Condiciones de Trabajo**) en su Sección 13.05. Los maestros han tenido que sufrir vandalismo a sus vehículos, al igual que recibir multas por parte de la policía, al estar mal estacionados los vehículos. La Comisión determina que la Directora evidenció que se realizaron gestiones proactivas con funcionarios y con la autoridad facultada para tomar decisiones, como lo es el Alcalde del Municipio de Caguas. A tal grado que la Legislatura Municipal terminó designando un área frente al plantel para que se utilizara como estacionamiento para la facultad. La Agencia no violó el Convenio Colectivo en su Artículo 13, Sección 13.05 sobre Estacionamiento Seguro y Accesible. Procede desestimar la querrela.

050-DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-07-030 L-08-050

Sobre: Cuido de Niños

Fecha: 28 de abril de 2008.

Árbitra:

Beatrice

Ríos

Ramírez

La Querellante en el caso de autos, ocupa el puesto de Técnica de Sistemas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, PR OSHA, en la Región de Mayagüez. La Querellante tiene 2 hijos, uno de ellos en edad pre-escolar, el cual tiene matriculado en el centro educativo Theopolis Christian Academy en Mayagüez. La institución educativa esta denominada como una Iglesia-Escuela. La Querellante solicitó a la Agencia el reembolso por concepto de cuidado de niños, según se dispone en el Convenio Colectivo en su Artículo 36. La Agencia denegó la solicitud de la Querellante del reembolso por concepto de cuidado de niños por entender que la institución donde la Querellante tiene matriculado al niño no cae bajo la definición de centro de cuidado infantil que dispone el Convenio Colectivo, al ser una Iglesia-Escuela y no estar certificado por el Departamento de la Familia, lo cual lo hace inelegible para recibir el reembolso. La Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio Colectivo al negar a la Querellante el reembolso por concepto de pago de cuidado de niños. La Agencia indicó que el Convenio Colectivo es claro en cuanto a que exige que el centro de cuidado infantil donde asistan los hijos de los empleados de la Unidad Apropiaada con derecho al reembolso por concepto de cuidado de niños, tiene que estar certificado por el Departamento de la Familia. la Agencia concluyó que al ser el centro infantil donde la Querellante tiene matriculado a su niño una Iglesia-Escuela, no es elegible a recibir el pago por reembolso que dispone el Convenio Colectivo dada la separación constitucional de Iglesia y Estado y al hecho de que dicha institución no está acreditada por entidad gubernamental alguna. El Árbitro determina que al elegir un centro educativo que no es un centro de cuidado como tal sino una Iglesia-Escuela y que no cumple con el requisito mínimo que exige el Artículo 36 del Convenio Colectivo de estar certificado por el Departamento de la Familia, hace que la Querellante no pueda solicitar el reembolso por concepto de cuidado de niños. La Agencia no violó el Artículo 36 del Convenio Colectivo sobre Programas Especiales (Centro de Desarrollo Infantil), al no pagarle el reembolso por concepto de cuidado de niños a la Querellante al esta matricular a su hijo en edad preescolar en un centro educativo que no cumple con el requisito mínimo de certificación del Departamento de la Familia. El Árbitro procede a desestimar la querrela.

051- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -y- UNIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, SECRETARIAL Y DE OFICINA/SPUPR/AFSCME

Caso Núm. AQ- 06-673 L-08-051

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 28 de abril de 2008.

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, los Empleados solicitaron la reclasificación de Auxiliar Administrativo I a nivel II porque otros compañeros en su oficina fueron reclasificados y ellos no. La Unión alegó que dicha conducta de la Agencia de reclasificar a unos empleados y otros no, es una arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Por su parte, la Agencia expresó que los Empleados no alegaron ni probaron que tuvo alguna clase de discrimen por no concedérsele la reclasificación a Auxiliar Administrativo II. Para la Agencia, las clasificaciones son procesos que realiza la Autoridad Nominadora que no es obligatorio y es discrecional y es prerrogativa gerencial. Conforme al Reglamento de Personal Docente, Convenio Colectivo y del derecho aplicable no están presentes las condiciones para que los Empleados sean reclasificados de Auxiliar Administrativo I al nivel II. Tampoco están presentes las condiciones para determinar si la Agencia actuó de manera arbitraria, caprichosa o discriminatoria al no reclasificar a los Empleados. La Agencia no otorgó las

reclasificaciones en la División de Nombramiento y Cambios donde laboran los Empleados, de manera arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Se desestima el presente caso.

052-DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN –Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-885 L-08-052

Sobre: Reubicación

Fecha: 29 de abril de 2008

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El 17 de agosto de 2006, el Director Regional de la Región de Fajardo, citó al Querellante a la Región Educativa de Fajardo, Oficina de Recursos Humanos, con el propósito de establecer el cambio permanente de su puesto a la Escuela Rosa P. Paris del Distrito Escolar de Fajardo. La razón de dicha acción, según se le indicó, fue por necesidad de servicio y por encontrarse como excedente su puesto en la Escuela. El 23 de agosto de 2006, el Querellante se reunió con la Directora de Recursos Humanos de la Región de Fajardo y el Sr. Manuel Boígues con el fin de discutir los pormenores de la reubicación del Querellante. Ese mismo día la Unión sometió un escrito ante la consideración del Director Regional, con el propósito de informarle cual era la posición de la Unión relacionado a dicha reubicación. El 25 de agosto de 2006, el Director Regional le contestó por escrito al Querellante indicándole que luego de evaluar su solicitud de permanecer como Maestro de Educación Física en la Escuela Pedro Rosario, la misma no fue concedida. El 5 de septiembre de 2006 se realizó un informe de cambio, Formulario 409, aprobado por el Secretario de Educación y el Director de la Escuela, el cual el Querellante firmó bajo protesta y se le indicó que estaba siendo reubicado a la Escuela Lydia M. López de Naguabo. La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo, las Cartas Circulares aplicables y la legislación vigente, al declarar como excedente y reubicar el puesto que ocupa el Querellante de Maestro de Educación Física, de forma injusta e ilegalmente a otro municipio. Lo anterior, arguyó la Unión en abierta violación a la Ley Núm. 312 de 1938 que protege la permanencia en el municipio que se le otorga al maestro. La Unión concluyó que procede se deje sin efecto la reubicación del Querellante y sea devuelta su plaza de Maestro de Educación Física a la Escuela Pedro Rosario del Distrito Escolar de Fajardo. La Agencia por su parte, alegó que actuó conforme a las disposiciones estatutarias, Cartas Circulares y el Convenio Colectivo al declarar como excedente el puesto de Maestro de Educación Física que ocupa el Querellante y por lo tanto reubicarlo en otra escuela. Por lo que la Agencia concluyó que procedía remover el puesto excedente a otra escuela. En el caso ante nuestra consideración entendemos que el hecho de que hubiera 282 estudiantes en la matrícula de la escuela no justificaba el tener dos puestos de Maestro de Educación Física ya que la misma Ley dispone específicamente que dicho nombramiento será por el exceso de 250 estudiantes o su fracción. Entendemos que las actuaciones de la Agencia de reubicar por necesidades de servicio al Querellante no violaron ningún derecho adquirido de éste. El Querellante continúa ejerciendo su puesto de Maestro de Educación Física en otra escuela y se le reubicó conforme a las disposiciones de la Carta 13-2002-2003, la cual dispone la facultad del Director Regional de reubicar personal por necesidad de servicio en cualquier momento durante el curso del año escolar. La baja considerable en la cantidad de estudiantes en la matrícula de la escuela fue una razón de peso para reubicar al Querellante. La alegación de la Unión de que no se realizó conforme a las disposiciones de las cartas circulares ceden ante el hecho de que efectivamente, no existía un puesto vacante para reubicar al Querellante y este fue reubicado tan pronto existió dicho puesto en otro municipio dentro de la Región. La Unión al impugnar la reubicación del Querellante no toma en

consideración al hecho no controvertido de que no había estudiantes en la escuela suficientes para cumplir con las disposiciones reglamentarias sobre cantidad de estudiantes a atender. Entendemos que la Agencia actuó conforme a sus capacidades y facultades al momento de reubicar al Querellante a otra escuela, por necesidad de servicio. Se desestima la querrela.

053- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Casos: AQ-05-732 L-08-053

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de abril de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante ejerce en este plantel funciones de Orientadora y Consejera Profesional. Que como Orientadora le corresponde a ella asesorar, orientar y ofrecer consejería a los alumnos, padres y personal de la escuela. Que como parte de esas labores el orientador/a debe coordinar con los profesores y maestros el tema, información o material que el maestro va a proveerle al estudiante. El programa de Orientación del Sistema de Educación, al que ella (la querellante) hace referencia se desprende de la Carta Circular Num. 32-2004-2005, emitida por el Departamento. Que esta Carta Circular establece que debe existir un periodo de Orientación semanal en las escuelas intermedias de una (1) hora y que esa información u orientación va a ser brindada por los maestros. Que el Comité de Organización Escolar de su escuela determinó que ellos (maestros) no iban a ofrecer ningún periodo de Orientación y que lo debía ofrecer el Orientador. Determinaron además que de no ser así no se ofrecería ningún periodo de Orientación. La Querellante expresó que esta inacción de poner en práctica el Programa de Orientación Escolar viola directamente el contenido de la Carta Circular 32-2004-2005. La Querellante sostiene que al así hacerlo se encuentran en una clara violación al Convenio Colectivo. En el presente caso el Comité de Organización Escolar debió emitir sus determinaciones a tono con lo que establece el Convenio Colectivo y las Cartas Circulares emitidas por el Departamento, sin embargo no lo hizo. Le corresponde a la Agencia como Autoridad Nominadora determinar cuales son los puestos necesarios para realizar su misión y cuales serán las funciones a realizar, implementando así su Política Pública a tono con las necesidades del Sistema Escolar. El diseño del Programa de Orientación Escolar tenía que estar a tono con lo emitido en esas Cartas Circulares. El Departamento de Educación violó el Artículo 24.06 del Convenio Colectivo y el contenido de las Cartas Circulares 32-2004-2005 y 12-2002-2003.

054- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- UNIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, SECRETARIAL Y DE OFICINA

Caso Núm.: AQ-05-458 L-08-054

Sobre: Reclasificación

Fecha: 29 de mayo de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

En el 1997, entró en vigor en el Departamento de Educación el nuevo Plan de Clasificación y Retribución. En ese momento, el puesto de Oficinista IV fue eliminado y por las tareas que ella (Querellante) realizaba fue reclasificada como Auxiliar Administrativo I. El 5 de agosto de 2002, la Querellante, suscribió un documento dirigido a la Directora de la Región Educativa de Bayamón. En ese documento le solicitó que su puesto de Auxiliar Administrativo I fuera reclasificado a Auxiliar Administrativo II. El 6 de agosto de 2002, la Querellante cursó un comunicado a la

Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento de Educación. Junto a esto anejó la carta suscrita por la Querellante con fecha del 5 de agosto y enviada a la Directora de la Región Educativa de Bayamón, donde solicitaba que su puesto fuera reclasificado. Esta solicitud hecha por la Sra. Miranda nunca le fue contestada. La Unión, en el mismo expuso que la querellante basó su reclamo porque al momento de hacer su solicitud, sus labores dentro de la Agencia eran de complejidad y responsabilidad en los servicios operacionales en la Agencia. Abundó que ésta cumple con los requisitos y tareas del puesto según la Especificación de Clase del Auxiliar Administrativo II. El día de la vista, no hubo comparecencia del representante legal de la Agencia. Compareció un representante, indicando que la querellante no demostró la existencia de actuaciones patronales discriminatorias sobre un despojo de funciones o de algún derecho a reclasificación. Y solicitó la desestimación de la querella. Del testimonio de la querellante surge que para el 2002 la Agencia alegadamente le despojó de funciones que ella tenía, como entrar los contratos y hacer los pagos preliminares de todo el personal que estaba a jornada parcial. Indicó que posterior a su solicitud de reclasificación, se le asignó trabajar únicamente con el pago preliminar. Pero vemos que las labores a las cuales ella hace referencia, ya estaban comprendidas entre sus labores. En ese aspecto, la querellante no nos puso en posición de encontrar, mediante evidencia sustancial, que la Agencia le haya despojado de sus funciones de una manera discriminatoria, arbitraria o caprichosa. A base de su testimonio, entendemos que lo que realizó la Agencia fue ajustar las labores que estaba realizando con su clasificación. La reclasificación del puesto de Auxiliar Administrativo I que ocupa la querellante a Auxiliar Administrativo II, conforme al Convenio Colectivo, derecho y hechos del caso no procede. Se desestima la presente querella.

055-DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN –Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-265 L-08-055

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de abril de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

Según surge de la prueba presentada por las partes, la directora escolar informó durante una reunión a principios del semestre escolar que la escuela estaba en trámites de identificar unos fondos para adquirir unos "pendrives", a ser distribuidos entre los maestros que los necesitaran pero no para todos, dado a la disponibilidad de fondos. Para ello, los maestros hicieron una lista para ser entregados los "pendrives" una vez adquiridos y que la directora escolar los repartió no acorde a dicha lista y si acorde a su criterio personal. La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en su Artículo 13.13 cuando no entregó unos "pendrives" a los maestros y lo hizo de forma discriminatoria. Por lo tanto, concluyó la Unión, la Agencia continuamente ha violado el Convenio Colectivo al no proveerle a las Querellantes de las herramientas necesarias para éstas realizar su labor ya que un "pendrive" cae bajo la definición de "equipos y materiales" que dispone el Artículo XIII, Sección 13.13 del Convenio Colectivo. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del Convenio Colectivo. La Agencia indicó que en primer lugar, un "pendrive" no cae bajo la definición de "equipos y materiales" que dispone el Convenio Colectivo por lo cual la Agencia no está obligada a entregarlos como un equipo esencial a la función docente. Entregaron conforme una evaluación que hizo la Directora Escolar sobre las necesidades y el conocimiento en computadoras que cada maestro de la escuela tiene y se les entregó a los maestros cuyo programa de clases incluía el uso de computadoras. Analizada toda la prueba ante nuestra consideración, así como las

disposiciones del Convenio Colectivo, determinamos que el uso de un "pendrive", si bien es sumamente útil para almacenar data dada su portabilidad y tamaño, el mismo no es un equipo o material necesario para que un maestro realice su función docente tal y como se dispone en el Artículo XIII. La Unión no nos demostró la relación entre un "pendrive" y la función pedagógica. Por lo que determinamos que un "pendrive" no lo cubija la definición de "equipos y materiales" que dispone el Convenio Colectivo. Conforme a lo anterior, es nuestra apreciación que la Agencia no violó el Convenio Colectivo en su Artículo XIII, Sección 13.13. Se desestima la querella.

056- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y DAVID PÉREZ MARTÍNEZ

Casos Núms.: AQ-07-040 L-08-056

Sobre: Solicitud de Plaza Permanente

Fecha: 29 de abril de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante había sido maestro en dicha categoría con un puesto regular permanente, al cual presentó su renuncia en el 1999. Posteriormente, en el mes de julio de 2003 solicitó ingreso a la Agencia para ocupar un puesto de maestro en la misma categoría y se le extendió un puesto en status transitorio elegible. Lo anterior, el status que actualmente ocupa el Querellante, nos levanta dudas de nuestra jurisdicción, no en su modalidad procesal pero en su modalidad sustantiva. Tenemos por tanto que determinar en primera instancia, a base del análisis preliminar hecho por nos en la parte adjudicativa de esta querella, si poseemos jurisdicción sustantiva para entrar a los méritos de esta querella antes de resolver los planteamientos levantados por la partes en sus proyectos de sumisión. La Agencia alegó que la querella no es arbitrable procesalmente porque el Querellante no siguió los pasos contenidos en el procedimiento de quejas y agravios, pactado en el Convenio Colectivo vigente entre la Agencia y la Unión que ostentaba la representación exclusiva a la fecha de los hechos alegados en la solicitud de arbitraje. Al analizar la definición de lo que constituye una queja claramente se determina que las querellas a ser ventiladas mediante el procedimiento de arbitraje se limitarán a aquellas cubiertas por las disposiciones del propio Convenio Colectivo. Todo asunto que no esté contemplado o cubierto por las disposiciones del Convenio quedaría por tanto fuera del ámbito del procedimiento de querellas y arbitraje acordado por las partes, y por lo tanto fuera de la jurisdicción del Árbitro. Por otro lado, la Ley reconoce el derecho de aquellos empleados que opten por no afiliarse al representante exclusivo. La Ley dispone en su Artículo 17 que estos empleados tendrán que observar las disposiciones del convenio colectivo en cuanto a los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje, siéndoles aplicables, en igual forma. El Querellante presentó una solicitud de arbitraje por hechos ocurridos mientras éste ostenta un puesto de maestro con status de transitorio elegible. Al ostentar un puesto con status de transitorio elegible, lo hace un empleado con un puesto excluido de pertenecer a una unidad apropiada, según se desprende de la Ley Núm. 45, supra, en su Artículo 4 y del propio Convenio Colectivo. El Querellante, al ostentar un puesto expresamente excluido por ley no puede otorgarnos jurisdicción. El Querellante, al ostentar un puesto expresamente excluido por ley no puede otorgarnos jurisdicción. Se desestima la querella.

057- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y UNIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, SECRETARIAL Y DE OFICINA

Caso Núm: AQ-06-535 L-08-057

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 29 de abril de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El 12 de abril de 2002, la Supervisora del Querellante, entregó a éste una carta notificándole que la Agencia iba a proceder a retener su sueldo de la próxima quincena para acreditarlo a su balance negativo de licencias. El 23 de enero de 2003, la Supervisora, dirigió una carta al Querellante. En dicha carta, le hizo señalamientos al Querellante relacionados al alegado patrón de ausentismo y de la necesidad de retener el cheque de la quincena siguiente debido a su balance negativo de licencias. El 8 de junio de 2005, la Secretaria de Educación, por conducto de la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos, dirigió una carta de intención de formulación de cargos al Querellante, imputándole abandono de servicios, ausencias frecuentes e injustificadas, así como un patrón crónico de tardanzas y ausencias. El 30 de marzo de 2006, la Secretaria de Educación dirigió una carta de formulación de cargos contra el Querellante, imponiéndole una suspensión de seis (6) meses por el alegado patrón de ausentismo y tardanzas. La Agencia planteó en síntesis, que cumplió con los términos establecidos por el Convenio Colectivo para imponer la medida disciplinaria al Querellante. La Agencia alegó además, que el patrón de ausencias en el cual incurrió el Querellante, justificó la medida disciplinaria de suspensión de seis (6) meses que le fue impuesta. Por su parte, la Unión alegó en síntesis, que la Agencia excedió los términos que el Convenio Colectivo provee para tomar medidas disciplinarias contra el Querellante. Además, planteó que no se justifica la suspensión de seis (6) meses impuesta por la Agencia, debido a que las ausencias del Querellante obedecían a situaciones de enfermedad, lo que constituía una razón justificada para ausentarse. La carta de intención de formulación de cargos y su correspondiente notificación, la investigación de los hechos y la vista informal, son componentes fundamentales del debido proceso de ley que la Agencia está obligada a cumplir antes de tomar una determinación final en cuanto a imponer o no una medida disciplinaria. Los hechos no controvertidos del caso demuestran las diversas y variadas instancias en las cuales la Agencia le indicó al Querellante, de forma directa, sobre su patrón de ausencias, la necesidad de corregir dicha falta y de las posibles consecuencias de continuar incurriendo en la misma. Es importante mencionar que los certificados médicos presentados en evidencia por la Unión no fueron suficientes para sostener su argumento de que las ausencias imputadas al Querellante estuvieron justificadas por haber obedecido a motivos de enfermedad. Aun cuando la Agencia no hizo un uso estricto de las etapas de la disciplina progresiva, podemos concluir que cumplió con los fundamentos de esta filosofía al realizar esfuerzos razonables por orientar al Querellante sobre su problema de ausentismo. La suspensión de empleo y sueldo por seis (6) meses impuesta al Sr. Raúl Rodríguez Ríos estuvo justificada. Se desestima la Querella.

058- ADMINISTRACIÓN DE REGLAMENTOS Y PERMISOS –Y- COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO

Caso Núm: AQ-07-120 L-08-058

Sobre: Día Libre

Fecha: 29 de abril de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La ARPE violó el Convenio Colectivo al no conceder el día 2 de enero de 2007, como un día libre y acumular el tiempo compensatorio a los empleados que laboraron dicho día según lo dispone el Convenio Colectivo. El día 2 de enero de 2007 fue declarado libre por la Proclama del Presidente George Bush y Puerto Rico no fue excluido de dicha Proclama; las agencias gubernamentales de

Puerto Rico tampoco fueron excluidas." La Unión alegó en síntesis, que de conformidad con el Artículo XIV, Sección 4 del Convenio Colectivo, el 2 de enero de 2007 debió ser considerado como día feriado, toda vez que el Presidente de los Estados Unidos emitió una Orden Ejecutiva concediéndolo libre. La Unión alegó que es claro que la Orden Ejecutiva del Presidente no establece que es de aplicación a los miembros de la Unidad Apropriada. El planteamiento de la Unión se basó en que por virtud del Artículo XIV del Convenio Colectivo, este tipo de Orden Ejecutiva o Proclama hace extensivo el día feriado a los empleados de la Unidad Apropriada. Por su parte, la Agencia alegó que la Orden Ejecutiva del Presidente de los Estados Unidos, concediendo libre el día 2 de enero de 2007, era extensiva sólo a los empleados del gobierno federal; los empleados del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no estaban incluidos en dicha Orden. La Agencia alegó además, que el Artículo XIV del Convenio Colectivo es claro en establecer que para que un día libre concedido por Proclama u Orden Ejecutiva del Presidente de los Estados Unidos sea disfrutado por los miembros de la Unidad Apropriada, dicha Orden o Proclama tiene que establecer que el día libre habrá de observarse en Puerto Rico. El Artículo XIV, Sección 4 establece que se considerarán como días feriados adicionales a los contemplados en la Sección 2 de dicho Artículo, aquellos que por proclamas de (la) Gobernador (a) de Puerto Rico o el Presidente de Estados Unidos, fueran declarados días feriados "a observarse en Puerto Rico." Un análisis de la Orden Ejecutiva, nos convence de que la misma estaba dirigida exclusivamente a determinados empleados federales. No hay mención alguna a los empleados gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El 2 de enero de 2007, declarado como día libre mediante Orden Ejecutiva del Presidente de los Estados Unidos, no era de aplicación a los empleados de la Unidad Apropriada de conformidad con el Convenio Colectivo. Se desestima la Querella.

059- DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES –Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ-06-594 L-08-059

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de abril de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante se desempeña como Ingeniero en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. Antes de julio de 2004 ocupó el puesto de Ingeniero Licenciado I en la División de Planificación de Recursos de Agua. En julio de 2004 fue trasladado a la Sección de Sistema de Bombas, como Ingeniero Licenciado I. El traslado del puesto del Querellante no cambió la clasificación del puesto que ocupa, su status, ni su sueldo. A mediados del 2004, se creó la Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados (SAPESE), adscrita al Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. La Unión argumentó que desde julio de 2004, año en que se trasladó al Querellante de la División de Recursos de Agua a la Sección del Sistema de Bombas, se le despojó a éste de funciones de acuerdo con su OP-16. Basado en lo anterior, solicitó que de determinarse que se despojó de las funciones al Sr. Lozada, se le ordene al patrono a devolverle las mismas. No contamos con la alegación de la Agencia. Tanto la Agencia como la Unión fueron debidamente notificadas. Basado en lo anterior y ante la incomparecencia de la Agencia hicimos nuestra determinación sin el beneficio de la posición de la Agencia. A renglón seguido, en efecto, está presente el requisito de identidad de cosas, en otras palabras, el "objeto o materia sobre la cual se ejercita la acción". La cosa o el objeto lo constituye el cambio en funciones que desempeñaba el Ingeniero Lozada, el cual se cuestiona en ambos recursos, sólo

que lo que en un momento fue una impugnación de traslado, bajo el presente se alega como despojo de funciones. En el caso de Acana, el Juez Asociado Negrón García citando a, E. Jiménez Asenjo, nos explica que "existe identidad de objeto si el Juez está expuesto a contradecir una decisión anterior afirmando un derecho nacido o naciente o un derecho afirmado por esta decisión precedente." Esto significa que para declarar si hubo en realidad un despojo de funciones en la situación de autos, tendríamos que indefectiblemente contradecir el laudo anterior. En cuanto a este elemento, entiéndase, el cambio en funciones del puesto de Ingeniero Licenciado I en el Sistema de Bombas como resultado del Traslado, se dilucidó y determinó mediante laudo válido, final y firme y obligatorio. En el mismo se determinó que el traslado no violó estamento alguno. Como consecuencia, tal determinación es concluyente para las partes. Establecido los requisitos de identidad de cosas, causas, personas y calidad en que lo fueron, de la doctrina de cosa juzgada, conlleva que los derechos y obligaciones adjudicados en la sentencia dictada constituyen la ley del caso. En el caso que nos ocupa, el laudo anterior constituye la ley del caso. El laudo en el caso anterior en el cual se validó el traslado hecho por la Agencia, obliga a ambas partes, pues surge del propio convenio que los laudos serán finales y obligatorios. Por esta otra razón, se considera que establece un principio similar a la cosa juzgada y tiene el efecto de impedir que se reconsidere una disputa decidida en los méritos. Ante estas circunstancias, la Unión está impedida de impugnar el traslado, bajo el argumento de despojo de funciones. La querrela del caso de epígrafe constituye cosa juzgada. La misma fue resuelta y adjudicada en el laudo L-06-104 por la Hon. Ihomara Quiñones Reyes. No tenemos jurisdicción para entender en la misma. Se desestima la querrela.

060- DEPARTAMENTO DE HACIENDA -Y- UNIÓN DE TRABAJADORES DE HACIENDA

Caso Núm.: AQ-04-052 L-08-060

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de abril de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

El 17 de junio de 1997, el Juez del Tribunal Municipal de Aguada, emitió ORDEN DE ARRESTO contra el empleado por infringir los Artículos 166, 271 y 272 del Código Penal de Puerto Rico. El 29 de julio de 1999, el Investigador de Asuntos Internos de la Oficina de Investigaciones Administrativas, emitió el RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL SR. RAMON VIDAL SOTO. Dicha investigación fue el resultado de una querrela radicada por el Sr. Rafael Lugo Hernández, Administrador Regional de la Región Oeste. En la querrela se alegó que el empleado ofreció información fraudulenta y falsificada la firma para la obtención de un préstamo. La recomendación del investigador fue que se destituyera al empleado. El 16 de enero de 2004, el Secretario Flores Galarza, notificó por escrito al empleado que la Agencia procedió a separarlo del puesto que ocupaba como Conserje I. La Agencia alegó que la destitución del empleado no violó el Convenio Colectivo y que la misma se llevó a cabo en el ejercicio de una facultad reconocida por la ley y la jurisprudencia aplicable. Señaló que el hecho de que un empleado convicto de un delito grave reciba los beneficios de la suspensión de la ejecución de una Sentencia impuesta, no impide el que la Agencia ejerza su deber legal de aplicar la medida disciplinaria que proceda al amparo de sus propios reglamentos. Arguyó que la conducta desplegada por el empleado justificó la destitución. En síntesis, la Unión alegó que el procedimiento disciplinario seguido por la Agencia violó el Convenio Colectivo, el derecho del empleado al debido proceso de ley y la legislación y reglamentación aplicable. Arguyó que la formulación de cargos careció de la notificación adecuada

de los hechos constitutivos de la alegada infracción. De la evidencia presentada en el caso de autos, surge claramente que la decisión del entonces Secretario de Hacienda de destituir al empleado del puesto que ocupaba, se basó única y exclusivamente en la convicción de los delitos graves. No hubo evaluación, ni revisión alguna de los méritos del caso por parte del Secretario Auxiliar de Recursos Humanos o del Director de la Oficina de Personal antes de que destituyeran al empleado. La destitución de un cargo público bajo esas circunstancias, sin haberse justificado la misma en la necesidad de proteger el servicio público, atentaría contra el "...derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente...", lo cual "... es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas..." *Amy Angulo vs. Administración del Deporte Hípico y Otros*, 85 JTS 43. Tomando en cuenta la legislación y la jurisprudencia, concluimos que la destitución del empleado del puesto que ocupaba por haber sido convicto de delitos graves, no estuvo justificada. Se sustituye la misma por una suspensión de empleo y sueldo.

061- POLICÍA DE PUERTO RICO -Y- EMPLEADOS CIVILES ORGANIZADOS

Caso Núm.: AQ-06-794 L-08-061

Sobre: Solicitud de Plaza Permanente, Suspensión de Empleo y Sueldo, Día Libre,

Fecha: 30 de abril de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Comenzó a trabajar para la Policía el 18 de octubre de 1993. Efectivo el 16 de junio de 1999, Molina ascendió al puesto número 320 de Oficinista Dactilógrafo II. La Querellante trabaja como Auxiliar en Sistemas de Oficina II, para la Policía de Puerto Rico en la Superintendencia Auxiliar de Integridad Pública. La Policía de Puerto Rico, implantó unos nuevos Planes de Clasificación y Retribución para los Servicios de Carrera y Confianza efectivos al 1ro. de enero de 2002. Mediante carta del 8 de octubre de 2002, la Querellante solicitó de la Policía la reclasificaran al puesto de Transcritora de Investigaciones y que le pagaran un diferencial, alegando que desde el 28 de junio de 1999, está realizando las funciones de dicho puesto. La Policía contestó que *"no es viable"*. La Querellante no recibió contestación a la solicitud de que se la pagara un diferencial por alegadamente realizar funciones de un puesto de mayor jerarquía al que mediante descripción de puesto tenía asignado. Al día de hoy, la Agencia no ha reclasificado el puesto de Molina, no le ha pagado diferencial alguno, ni le ha contestado su solicitud. Cuatro supervisores de Molina han certificado que ésta realiza las funciones y deberes de una Transcritora de Investigaciones Administrativas. La Agencia adujo que la Querellante a través de la Unión, no cumplió con el aspecto procesal del procedimiento de quejas y agravios pactado en el Convenio Colectivo. Sostiene la Unión que lejos de la Querellante haber incumplido con los términos procesales de quejas y agravios pactados en el Convenio Colectivo, fue la Agencia la que incumplió, toda vez que alegan que la última no contestó la solicitud de diferencial de salario solicitada por la Querellante además de no haber concedido la reclasificación solicitada por la Querellante, aún por encima de las recomendaciones hechas por los supervisores de ésta. Cuando vemos los hechos, encontramos que la Querellante tuvo conocimiento de la determinación del Comité de Revisión con dos (2) años de antelación al 26 de septiembre del 2006, ocasión en que radicó la querrela en el presente foro. Referente al reclamo del diferencial de salario, al resolver que no es arbitrable procesalmente el caso, como consecuencia no tenemos jurisdicción para atender en sus méritos ninguna de las controversias traídas. Se desestima la querrela.

062- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-442 L-08-062

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de mayo de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

En el caso de autos, la Agencia planteó que no es arbitrable, toda vez que el empleado no era empleado regular de la Agencia durante el tiempo reclamado; ocupaba un puesto transitorio. Por su parte, la Unión alegó que la querrela es arbitrable. Fundamentó su defensa en que al empleado se le notificó a mediados de septiembre de 2004 sobre su petición de diferencial por realizar turnos rotativos. Que a ese momento el Convenio Colectivo estaba vigente y éste ocupaba un puesto dentro de la Unidad Apropiada. De un examen minucioso del expediente de personal del empleado se desprende que éste fue nombrado el 1 de febrero de 2002, para ocupar un puesto de Oficinista I en la Agencia con status transitorio. Al empleado se le fue extendiendo o renovando su contrato de servicio como empleado transitorio. Es forzoso concluir que el empleado era un empleado con status transitorio durante el periodo reclamado desde el 20 de enero de 2004 hasta el 30 de agosto de 2004, por lo que ni las disposiciones de la Ley Núm. 45, supra, ni las del Convenio Colectivo le aplicaban. Por lo anterior, carecemos de jurisdicción para entrar en los méritos de la controversia. Se desestima la querrela.

063- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso núm. AQ- 05-1477 L-08-063

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 2 de mayo de 2008

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 22 de febrero de 2005 la Secretaria de Educación, emitió la Convocatoria para Pago de matrícula del Personal Docente, Año Escolar 2005-2006. En esta Convocatoria se establece que entre los maestros deben reunir requisitos de estudios hacia el Bachillerato con un índice general de 2.50 y para Maestría, un índice general de 3.00 para obtener la Beca para el pago de matrícula. El 22 de febrero de 2005, la Oficina del Registrador de la Universidad del Turabo emitió una transcripción de créditos donde certificó los cursos de Maestría que tuvo aprobado el Querellante. El 4 de marzo de 2005 se recibió en la División de Adiestramiento y Orientación de la Agencia la Solicitud de Licencia con Sueldo para Estudios Personal Docente hecha por el Querellante. El 14 de julio de 2005 el Director de la División de Adiestramiento y Orientación, le envió una carta al Querellante donde le notificó que no reúne los requisitos establecidos en la Convocatoria al no cumplir con un índice general de 3.00 para Maestría. Según alegó la Unión, al Profesor le corresponde la Beca para el pago de la matrícula de los estudios correspondientes al grado de Maestría para agosto de 2005. Según alegó, para el año escolar anterior al Profesor le habían pagado sus estudios en la Universidad del Turabo lo que constituye un derecho adquirido. Por tanto, también le corresponde el pago de la matrícula para el siguiente año escolar. Por su parte, la Agencia alegó que el pago de la matrícula de estudios no es un derecho adquirido, este es un beneficio que le otorga la Agencia a sus empleados y para el cual deben satisfacer unos requisitos. El Prof. Luis Bonilla no cumplió con este requisito porque su promedio fue de 2.84. Al no cumplir con el requisito de índice académico general para obtener la Beca se le denegó su solicitud. Este Artículo X del Convenio Colectivo no es de aplicación al presente caso porque la

concesión de la Beca para el pago de matrícula es un beneficio que se concede de año en año para el cual hay que en primer lugar solicitarlo, cumplir con los requisitos mínimos de la Convocatoria, ser seleccionado por el Comité Evaluador para entonces recibir la Beca. Al analizar el cómputo que se realiza para obtener el índice académico general determinamos que la Agencia cumplió con este procedimiento y es correcto que el Profesor tiene un índice académico general de estudios hacia la Maestría de 2.84.). Lo anterior demuestra que el Profesor no cumplió con los requisitos para que se le otorgue el pago de matrícula de estudios de Maestría. Se desestima el presente caso.

064- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso núm. AQ- 06-304 L-08-064

Sobre: Descuento de Salario

Fecha: 2 de mayo de 2008

Árbitro: Noel A. Hernández López

En el presente caso nos corresponde determinar si la Agencia está o no en violación de la Sección 36.11 del Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Los hechos estipulados por las partes demuestran que la Querellante en las fechas del 14 y 19 de octubre de 2005 visitó la Escuela donde estudian sus hijos. Que ambas escuelas donde visitó le firmaron una certificación de visita a dichas instituciones. Que esas dos horas le fueron descontadas a la licencia de enfermedad de la Querellante y se le notificó el 3 de noviembre de 2005. Según alegó la Agencia, la reclamación de la Querellante dirigida a que se le paguen dos (2) horas correspondientes a los días 14 y 19 de octubre de 2005 con cargo a la licencia escolar que contempla la Sección 36.11 del Convenio Colectivo no procede. Por su parte la Unión alegó que Zayas Rivera visitó las escuelas donde estudian sus dos (2) hijos para indagar sobre su aprovechamiento académico los días 14 y 19 de octubre de 2005. Además, la Querellante sometió como evidencia de su comparecencia a la Escuela donde estudian sus hijos una Certificación de visita a dichas instituciones. Al analizar la OE-1997-7; Ley 134, supra, y la Sección 36.11 (B) del Convenio Colectivo, en efecto se establece sin lugar a dudas que el empleado(a) tiene derecho a dos (2) horas al principio y dos horas al final del semestre para visitar la Escuela donde estudian sus hijos con el propósito de indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. Convenio Colectivo. A nuestro juicio, la Sección 36.11 del Convenio Colectivo no presenta áreas ambiguas que puedan ser materia de interpretación. Es forzoso concluir que si el semestre escolar cuenta con aproximadamente cinco meses de clases, comenzando en agosto y finalizando en diciembre, el principio escolar vendría siendo el mes de agosto y el final en diciembre. El mes reclamado por la Querellante para aplicar la licencia escolar es en octubre, justamente en el medio del semestre, por ende, no se le puede otorgar el uso de dicha licencia.

065- CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO Y SINDICATO DE BOMBEROS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-06-309 I-08-065

Sobre: Suspensión de empleo

Fecha: 5 de mayo de 2008

Árbitro: Carlos M. Román Espada

Que en el caso de epígrafe la controversia emana de una Suspensión de Empleo y Sueldo de cinco (5) días impuesta al empleado por tardanzas. Según el record de licencia del empleado para

el año 2005 el empleado exhibió varias tardanzas, así como para el año 2004. Que por ejemplo, para el mes de mayo de 2005, el empleado refleja 5 tardanzas. Que las parte han acordado someter el caso por la evidencia documental y dejar en manos del arbitro la determinación de si en base a lo establecido en el Reglamento de Normas de la Agencia, éste violentó la norma y cometió las faltas imputadas o si por el contrario, erró la agencia en su proceder y corresponde la revocación de la medida impuesta. No nos parece que la Agencia cumpliera con el primer criterio. Está estipulado que el querellante llegó tarde 5 veces en el mes de mayo de 2005 mas el reglamento lo que tipifica como falta es llegar tarde mas de cinco días, exceden los cinco días en un mes, cosa que no ocurrió en este caso. La medida disciplinaria impuesta por la Agencia contra el Querellante no estuvo justificada. Por los fundamentos anteriores se ordena el pago de los tres días de suspensión de empleo y sueldo del que fue objeto el querellante. Se ordena la remoción de dicha acción disciplinaria del expediente de personal.

066- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- UNIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, SECRETARIAL Y DE OFICINA

Caso núm. AQ- 06-610 L-08-066

Sobre: Suspensión de empleo y sueldo

Fecha: 6 de mayo de 2008.

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 10 de mayo de 2002, se le notificó mediante carta a la Querellante que para mayo de 2002 su balance de licencia era negativo. Se le advirtió que de continuar con el patrón de ausentismo crónico, procederán a retener su sueldo y pagarle mediante nómina especial los días trabajados. El 12 de junio de 2006, el Secretario de Educación, le envió una carta a la querellante donde le notificó una suspensión de empleo y sueldo por un término de noventa (90) días. La Agencia alegó que cumplió con el principio de disciplina progresiva toda vez que se reunió y le envió cartas a la querellante orientándola para que mejorara su asistencia al trabajo. 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 suspensión de empleo y sueldo por noventa (90) días lo que es un castigo desproporcionar. La prueba presentada por la Agencia se demostró que la Querellante incurrió en un patrón de ausencias y tardanzas crónico para los años 2002, 2003, 2004 y 2005. No obstante, dado que en el Convenio Colectivo las partes adoptaron el principio de disciplina progresiva antes citado, entendemos oportuno determinar si la medida disciplinaria impuesta por la Agencia a la Querellante es la apropiada. En vista de que a la Querellante no le dieron una amonestación escrita por parte de la Autoridad Nominadora, no se cumplió con el principio de disciplina progresiva reconocido en el Convenio Colectivo.

067-DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-892 L-08-067

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 9 de mayo de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante en el caso de autos, es Maestra de Escuela Elemental y la Delegada de Taller de la Escuela Francisco "Paco" Dávila del Distrito Escolar de Canóvanas. Como parte de su labor

como delegada de taller, la Querellante participó de los trabajos del Comité de Organización Escolar para el año escolar 2005-2006. La propuesta se hizo siguiendo las directrices del departamento, asignando los cursos y grupos de conformidad a la matrícula existente y los maestros con que contaba la escuela. La directora escolar llevó dicha propuesta de organización escolar a la Región Educativa para análisis y aprobación. La Región no aceptó dicha propuesta. Al comenzar las clases en agosto la organización escolar era completamente distinta por lo que se procedió con el proceso de querrela. La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en su Artículo XXIV y otros, cuando la Directora Escolar modificó e impuso una organización escolar distinta a la elaborada por el Comité de Organización Escolar (COE) de la escuela. No contamos con la posición de la Agencia. En el caso ante nuestra consideración, de primera instancia, a base de los hechos tal y como se nos presentaron, se podría llegar a una conclusión inicial de que la Agencia violó el Convenio Colectivo al cambiar la organización escolar unilateralmente. Pero, también esos hechos, según fueron presentados por la Unión, nos deja entrever que la directora escolar presentó ante el COE para su aceptación una organización hecha por ella y la Región Educativa, ya que en ese momento en tiempo y espacio no se podía aprobar la organización escolar hecha por el COE por la existencia de los puestos excedentes. De hecho, notamos que ese hecho en particular no esta en controversia. Los puestos efectivamente fueron declarados excedentes y no se cubrieron esas plazas para el año escolar 2005-2006. aun cuando pudiésemos concluir que la Agencia violó el Convenio Colectivo en su Artículo 24 para el año escolar 2005-2006, es nuestra apreciación de que el hecho de que ahora este corriendo una organización escolar igual o parecida a la que el COE aprobó hace de esta querrela una académica a los fines de adjudicar remedios, dada las circunstancias presentes actualmente entre las partes en controversia en este caso. Lo cual entiende el Árbitro que está impedido de ordenar un cese y desiste tal y como lo solicita la Unión dado al hecho de que, actualmente las organizaciones escolares se preparan a base de una nueva carta circular y debido a que el Convenio esta vencido desde el 2005. Se desestima la querrela.

068- ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Casos Núm.: AQ-06-332 L-08-068

Sobre: Traslado

Fecha: 9 de mayo de 2008.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión alegó que el empleado empleado fue trasladado de su centro de trabajo en violación al Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Para la Unión el traslado es en respuesta a una querrela presentada por una dama. La señorita acusó al empleado empleado de tener una conducta constitutiva de hostigamiento sexual. La Unión añadió que la querrela sobre hostigamiento sexual fue motivada por una queja que presentó el empleado empleado a sus supervisores sobre el comportamiento de un compañero de trabajo en el escritorio de la señorita. Como consecuencia de la querrela presentada por la dama se traslado al empleado empleado de manera preventiva. La investigación de la querrela concluyó que la conducta del empleado empleado no es constitutiva de hostigamiento sexual. A juicio de la Unión la Agencia debió haber trasladado al empleado a su centro de trabajo original una vez concluyó la investigación. Por su parte la Agencia defendió la determinación de trasladar al empleado empleado en una querrela presentada por la señorita. La Agencia sostuvo que se reubicó al empleado con el fin de mantener un ambiente libre de discriminación y hostigamiento en cumplimiento de las leyes y el Reglamento de

la Agencia. De la investigación realizada por la Agencia se determinó que la conducta del empleado le había creado un ambiente hostil en el trabajo a la señorita. La Agencia sostuvo que tiene la obligación de asegurar y proveerle a la señorita un ambiente de trabajo seguro y digno. En el presente caso la Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo, el Reglamento y el derecho aplicable al mantener al empleado en otra facilidad de la Agencia que no es el área original de trabajo de éste. De los hechos y documentos presentados surge que la Agencia trasladó al empleado como medida preventiva ante la radicación de una querrela de hostigamiento sexual en contra de éste. El movimiento del empleado no fue en virtud del Convenio Colectivo sino por el Reglamento de Hostigamiento Sexual. A nuestro juicio entendemos que en cumplimiento de las disposiciones del citado Reglamento la Agencia debió regresar al empleado a su lugar de trabajo ya que la investigación no encontró conducta constitutiva de hostigamiento sexual. La Agencia no buscó alternativas a la controversia entre los empleados. En su lugar le impuso al empleado un traslado. Debemos señalar que los traslados forman parte de las áreas esenciales del principio de mérito. Lo que significa que las Agencias de gobierno emplean, trasladan, ascienden, descienden, adiestran, retienen o destituyen a los empleados siguiendo el principio de mérito. *Lilliam Laboy v Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, 115 DPR 190. La Agencia violó el Convenio Colectivo y el derecho aplicable al mantener al Querellante trasladado luego de finalizada la investigación por hostigamiento sexual. La Agencia deberá inmediatamente ordenar el regreso del Querellante a su centro de trabajo.

069- DEPARTAMENTO DE EDUCACION -Y- FEDERACION DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-191 L-08-069

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 12 de mayo de 2008.

Árbitra: Janeth de Jesús Arevalo

Los Querellantes son Maestros en la Escuela José Nevarez Landron de Toa Baja I. El 22 de octubre de 2003, el ex Secretario del Departamento de Educación, firmó una carta circular titulada *"APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE LA GOBERNADORA EN TORNO A LA CONCESION DEL VIERNES 24 DE OCTUBRE DE 2003 PARA ASISTIR A LOS ACTOS FUNEBRES DEL HON. LUIS A. FERRE"*. Los Querellantes no asistieron a trabajar el 24 de octubre de 2003 por razón de enfermedad. La Escuela se encontraba cerrada el 24 de octubre de 2003. La Agencia les cargó este día por asunto personal conforme el Artículo XXXVI del Convenio Colectivo. En nuestro caso la Agencia le requiere a los Querellantes un certificado medico como condición para adjudicarles el día 24 de octubre 2003 a sus respectivas licencias por enfermedad. Sólo están obligados a presentar un certificado medico aquellos maestros que se ausenten por un periodo de tres (3) días o más. Esta condición no fue negociada, por tanto no puede ser objeto de pugna entre las Partes. La Agencia violó el Convenio Colectivo, al cargarles a los Querellantes como asunto personal el día 24 de octubre de 2003. Se ordena a la Agencia a hacer el ajuste correspondiente por descuento indebido a los profesores.

070- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso núm. AQ- 06-883 L-08-070

Sobre: Derecho de Confidencialidad

Fecha: 13 de mayo de 2008

Árbitro: Noel A. Hernández López

El 14 de febrero de 2006, la Directora le envió una carta a la Querellante solicitando reunirse con ella. Le indicó además que viniera con su delegada. En la hoja de trámite de la carta, la Directora le notificó que era necesario reunirse con ella porque la había referido al Programa de Ayuda al Empleado. La Querellante le envió una carta a la Directora indicándole que estaba en disposición de reunirse con ella pero le solicitó las razones por escrito. La Querellante le envió una carta a la Directora notificándole que estaba en disposición para reunirse con la directora sólo en asuntos relacionados a la docencia. El 16 de febrero de 2006, la Directora preparó un documento titulado Entrevista con Maestros. La Directora estableció que la Querellante se negó a reunirse con ella porque entendía que el asunto de la reunión no estaba relacionado a funciones de trabajo. Según alegó la Unión, el 16 de febrero de 2006 la Directora citó a una reunión a Rodríguez Otero. El propósito de la reunión era que la Directora quería orientar a la Querellante referente al Programa de Ayuda al Empleado (PAE). En vista de que lo que se iba a discutir en la reunión era confidencial no podía estar presente a otro compañero. Existía otro compañero en la reunión. Para la Agencia, la acción de la Directora fue la correcta y no está en violación del derecho de confidencialidad de la Querellante o del Artículo II del Convenio Colectivo. Justificó su posición alegando que el propósito de la presencia de la compañera en la reunión era para tomar minuta toda vez que es la secretaria de la Directora y esas son sus funciones. Al aplicar la prueba documental y los testimonios vertidos para récord encontramos que la Agencia no está en violación del Artículo II del Convenio Colectivo. Específicamente, este Artículo del Convenio Colectivo trata de cómo va a estar compuesta la Unidad Apropriada y que la Unión es su representante exclusivo. Los hechos del presente caso demostraron que cuando la Directora citó a la Querellante a la reunión del 16 de febrero de 2008 le notificó a ésta que compareciera junto a la Delegada. Lo alegado por la Querellante en cuanto a que la presencia de la compañera constituye una violación al Artículo II del Convenio Colectivo no es correcta. La compañera se encontraba realizando sus funciones como secretaria de la Escuela. Se desestima el presente caso.

071-DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-816 L-08-071

Sobre: Descuento de Salario

Fecha: 22 de mayo de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante en el caso de autos, trabaja para el Departamento de la Familia, como Oficinista II en la Administración de Servicios a la Familia, Oficina Local de Mayagüez desde el año 1976. El 26 de enero de 2007, la Querellante solicitó permiso para ausentarse en el período de la tarde, de 1:00 p.m. a 4:30 p.m., para lo cual llenó el formulario DF-68 sobre solicitud de ausencias. Cargó dicha ausencia como gestiones personales y solicitó se cargara a su licencia de vacaciones regulares, por entender que era un asunto personal. La razón de la ausencia era para participar de una actividad en el área de San Juan, la cual fue concertada por la Unión para apoyar los reclamos de esta última sobre los aumentos de sueldo en la negociación del nuevo Convenio Colectivo. Las 3.5 horas que solicitó se cargaran a su licencia de vacaciones por gestiones personales fueron descontadas de su sueldo regular, por lo que se le descontaron \$35.00 de su quincena. La Agencia había impartido instrucciones desde el nivel Central donde se instruyó a los directores regionales y locales que si algún empleado solicitaba permiso para ausentarse el 26 de

enero de 2006, no se les cargaría la ausencia por licencia de vacaciones o por tiempo compensatorio, ya que ese día la Unión estaría realizando un piquete en San Juan. La Unión alegó que la Agencia actuó incorrectamente al descontarle a la Querellante 3.5 horas de su sueldo en vez de cargarlo a su licencia de vacaciones por asunto personal según solicitado por ésta. Por lo que la Unión concluyó no debió descontarse del sueldo de la Querellante las 3.5 horas que ésta solicitó se cargara a su licencia por gestiones personales. Por su parte, la Agencia sostuvo que actuó correctamente al descontarle a la Querellante de su salario las 3.5 horas que ésta solicitó se cargara a licencia de vacaciones por gestiones personales cuando claramente ésta estaría participando de una actividad convocada por la Unión y no en un asunto personal. A base de los hechos no controvertidos presentados en esta querrela y de las disposiciones estatutarias y reglamentarias aplicables, es nuestra interpretación que el acudir a una actividad convocada por una Unión para apoyar los reclamos de la organización obrera en la negociación de un Convenio Colectivo no cae bajo los parámetros de lo que tanto la Ley 184, supra, como el Reglamento de Personal de Carrera disponen como un "problema personal" para poder cargarlo a la licencia regular de vacaciones como un asunto personal. Por consiguiente, la Agencia actuó correctamente al descontar a la Querellante las 3.5 horas que ésta estuvo ausente de su salario y no cargar la ausencia a licencia regular de vacaciones como asunto personal. Se desestima la querrela.

**072- DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES -Y-
SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO**

Caso Núm.: AQ-06-025 L-08-072

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 22 de mayo de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

La Unión, a través del testimonio del empleado, alegó que el Sargento tiene una persecución y una actitud hostil en su contra. Que el patrón de hostigamiento consiste en una serie de imputaciones tales como: faltas al Reglamento de la Agencia, denuncias a la Policía de Puerto Rico y amenazas, entre otras. Sostuvo el Querellante, que durante una intervención con unas personas que se encontraban en una embarcación pescando en el Reserva de la Laguna Tortuguero, tanto él como su compañero, decidieron arrestar a las personas e incautar la embarcación para investigación por tener el número de serie mutilada. Que en el cuartel de la Policía, el Sargento quería que se incautara también el vehículo de los arrestados. Arguyó el Querellante que el Sargento se molestó con éste por no proceder a incautar el vehículo. Que el empleado entendió que la incautación era improcedente porque las personas al momento de ser arrestadas no estaban en el vehículo de motor y así se lo dejó saber al Sargento. Que al día de la vista el trato del Sargento hacia su persona continuaba siendo uno hostil. La Unión, a través del testimonio del Querellante, alegó que el Sargento tiene una persecución y una actitud hostil en su contra. Que el patrón de hostigamiento consiste en una serie de imputaciones tales como: faltas al Reglamento de la Agencia, denuncias a la Policía de Puerto Rico y amenazas, entre otras. Sostuvo el empleado, que durante una intervención con unas personas que se encontraban en una embarcación pescando en el Reserva de la Laguna Tortuguero, tanto él como su compañero, decidieron arrestar a las personas e incautar la embarcación para investigación por tener el número de serie mutilada. Que en el cuartel de la Policía, el Sargento quería que se incautara también el vehículo de los arrestados. Arguyó el empleado que el Sargento se molestó con éste

por no proceder a incautar el vehículo. Que el empleado entendió que la incautación era improcedente porque las personas al momento de ser arrestadas no estaban en el vehículo de motor y así se lo dejó saber al Sargento. Que al día de la vista el trato del Sargento hacia su persona continuaba siendo uno hostil. Por su parte, la Agencia, mediante el testimonio del Sargento, alegó que al llegar a la oficina, el retén de turno le informó sobre la intervención que hicieron el empleado y su compañero. Que no llegó a la Laguna Tortuguero. Arguyó el Sargento que posterior a la incautación, surgió una reunión en la que no participó. Que pasó al área de la reunión y fue allí donde se le informó que no se incautaría la embarcación; contrario a su recomendación escrita que fue la de incautar la misma. Sostuvo el Sargento que denunció al empleado porque éste comentó que él estaba interesado en la embarcación. Es forzoso concluir que en el caso de autos, más allá de una diferencia entre supervisor y supervisado o viceversa, no existe acoso moral o laboral, o lo que conocemos como "mobbing". Además, no existe prueba suficiente de cómo, en efecto, el empleado se ha visto afectado, tanto en su vida personal como laboral, por el alegado acoso del Teniente, según los síntomas descritos por los expertos en materia de acoso moral o laboral. Se desestima la querrela.

073- ADMINISTRACION DE REGLAMENTOS Y PERMISOS -Y-COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO

Caso Núm.: AQ- 06 - 1002 L- 08 – 073

Sobre: Solicitud de Reclasificación

Fecha: 22 de mayo de 2008.

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

De la determinación de hechos obtenemos que el Ingeniero se desempeña como Ingeniero en Entrenamiento en la Agencia. El 28 de marzo de 2006 el Ingeniero le suscribió un comunicado al Director Área de Querellas de la Agencia. En el mismo le solicitó su reclasificación de Ingeniero en Entrenamiento a Ingeniero I. El 31 de agosto de 2006 el Ingeniero le suscribió un comunicado al Gerente Centro de Servicios Técnicos titulado: Tercera Solicitud de Reclasificación de Puesto. En el mismo expresó una descripción de las funciones que había realizado por seis años, así como realizó una descripción de sus experiencias previas a laborar con la Agencia. El 19 de diciembre de 2006 el Administrador de la Agencia, le suscribió un comunicado al Ingeniero. En la misma le notificó sobre la denegación de su solicitud de reclasificación por no reunir los requisitos mínimos de la clase solicitada y por encontrarse realizando funciones cónsonas al puesto que ocupaba. El 19 de diciembre de 2006 el Administrador de la Agencia, le suscribió un comunicado al Querellante. En la misma le notificó al Querellante sobre la denegación de su solicitud de reclasificación por no reunir los requisitos mínimos de la clase solicitada y por encontrarse realizando funciones cónsonas al puesto que ocupaba. La Agencia alegó que la solicitud de reclasificación del Ingeniero de Ingeniero en Entrenamiento a Ingeniero II no es arbitrable sustantivamente ya que la clase de Ingeniero II esta excluida de la Unidad Apropiada. El Arbitro declaró sin jurisdicción, que el Ingeniero II y es un hecho a través de su solicitud del 31 de agosto de 2006, solicitó inequívocamente su reclasificación de Ingeniero en Entrenamiento a Ingeniero II. Es un hecho estipulado que la clase de Ingeniero II está excluida de la Unidad Apropiada. Ante esta situación no puede asumir jurisdicción sobre la presente controversia. Se desestima la querrela.

074- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- UNIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO, SECRETARIAL Y DE OFICINA

Casos: AQ-06-714L-08-074
Sobre: Violación de Convenio
Fecha: 29 de mayo de 2008.
Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

En este caso la Unión alegó que la Agencia se encuentra en abierta violación con el Artículo Núm. 6, Sección 1 del Convenio, en donde se prohíbe toda clase de discrimen en contra de ningún empleado y que al no proveerle a la empleada querellante un espacio de estacionamiento, como a la mayoría de los empleados, la Agencia está incurriendo en dicha conducta. El Art. 6 del Convenio Colectivo, antes citado, claramente recoge la política de no discrimen entre las partes. El mismo hace referencia a ciertas condiciones por las cuales las partes no podrán discriminar contra ningún empleado, como lo son la prohibición del discrimen por razón de sexo, edad, afiliación política y religión entre otras. El Convenio Colectivo suscrito entre las partes en su Art. 6 nada dispone al respecto. Si la parte querellada entendía que se trataba de un discrimen, como los prohibidos en el referido artículo del convenio, así debió expresarlo, alegarlo, y someterlo. El Arbitro determina que el Convenio Colectivo otorgado entre las partes, nada dispone sobre un derecho de los empleados miembros de la Unión a obtener un espacio de estacionamiento y mucho menos se demostró en vista que había un acuerdo entre las partes para constituir el derecho al estacionamiento de la querellante. Mas aún, durante la vista la Agencia presentó en evidencia un documento titulado Asignación de Estacionamiento, con fecha del 24 de agosto de 2001, en el cual se le informa a todo el personal del Departamento de Educación, Distrito Carolina I, cual va a ser la asignación, distribución y organización de los estacionamientos para el personal (del Departamento). Se desprende de ese documento claramente que a la querellante le fue ofrecido un lugar específico de estacionamiento y ella lo rechazó. Considerando todo lo antes expuesto, no le asiste la razón a la Unión, partiendo de la premisa de que la querellante fue notificada para el 24 agosto de 2001, momento en que se pudo haber configurado el alegado daño, la querellante hizo caso omiso a la asignación de estacionamiento de la Agencia, se negó a recibir el estacionamiento asignado y tres años mas tarde decide entonces radicar el correspondiente Paso. Evidentemente el plazo de tiempo transcurrido entre los incidentes en cuestión y la queja de la querellante son excesivos, y en clara violación a la letra del convenio. El Árbitro determine que carece de jurisdicción sustantiva y procesal toda vez que de las cláusulas establecidas en el Convenio, no surge que se haya negociado ningún espacio de estacionamiento. Procede que se desestime la Querella.

075- CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO -Y- SINDICATO DE BOMBEROS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm. : AQ-05-804 L-08-075
Sobre: Suspensión de cinco días
Fecha: 29 de mayo de 2008.
Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

De la formulación de cargos del 19 de abril de 2005, se establecen los hechos del caso, los cuales se dan por aceptados al no estar presente la parte querellante durante la vista. De dicho documento se desprende que el Querellante mientras estaba con la guagua tipo van, en retroceso no se percató que de un andamio sobresalía un pedazo de madera 2" x 4" e impactó el mismo con la guagua. Ello ocasionó que la puerta inferior trasera del vehiculo se encajara y doblara. Se desprende además que en el informe de accidente y el informe de la compañía aseguradora el

Querellante indicó haber estado acompañado del bombero, lo cual contrastó con lo expresado durante la investigación del incidente. La Agencia llevó a cabo una investigación sobre el incidente. Durante dicha investigación el Querellante indicó que viajaba solo. Esto contrario al informe de accidente del Cuerpo de Bomberos y al informe de la compañía aseguradora, en los cuales indicó haber estado acompañado del bombero. El 19 de abril de 2005, la Agencia emite un *Me Propongo Suspenderlo de Empleo y Sueldo Por Cinco (5) Días* y o formulación de cargos, notificada el 28 de abril de 2005. El Arbitro determine que de los hechos se demuestra que el Querellante que descuidado en el desempeño de sus deberes. En cuanto a la falta 15 la Agencia estableció que el Querellante ofreció versiones distintas sobre el incidente y lo declarado durante la investigación en cuanto a si iba o no acompañado. La suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días impuesta al Querellante estuvo justificada. Procede se desestime la Querella.

076- DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS -Y- SOL M. CARDONA MOLINA

Caso Núm.: AQ- 05-151 L- 08- 076

Sobre: Asignación de Funciones y Otros

Fecha: 28 mayo de 2008.

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Agencia ha incumplido con la Resolución a su favor de la JASAP en el caso: *Sol M. Cardona Molina vs. Administración del Derecho al Trabajo*, Núm. DF 99-02-902, con fecha de 5 de noviembre de 2002 ya que no le ha otorgado sus funciones de Funcionaria Ejecutiva IV. La Querellante solicitó que este Árbitro procediera a ordenarle a la Agencia que le otorgue a la Querellante sus funciones según dispuso la JASAP en la anterior Resolución. La Agencia relevó a la Querellante de ciertas funciones de supervisión con el propósito de que el puesto quedara incluido en la Unidad Apropriada. Esta solicitó que su puesto sea excluido de la Unidad Apropriada. Todo el ambiente laboral hostil e intimidante al cual fue sometida la Querellante surgió como consecuencia de ser discriminada políticamente. Esta comparte la ideología política del Partido Nuevo Progresista (PNP), lo cual era de conocimiento general en el área de trabajo, mientras que la administración era de un partido político opuesto. El ambiente laboral en el que ha trabajado la Querellante es uno donde no existe el respeto y la consideración por parte de la administración hacia su persona. La Administración permitió este ambiente laboral hostil e intimidante donde se le violaron sus derechos a la dignidad humana y la libertad de seleccionar su ideología política. Durante los procedimientos de arbitraje la Querellante probó que no hubo justa causa o motivo racional para las acciones perjudiciales en su contra. Del Informe de la Oficial Examinadora que se hizo formar parte de la Resolución final de la JASAP se desprende que la Agencia despojó de sus funciones a la Querellante sin justa causa o motivo racional. La prueba documental y testifical presentada es en la que se ampara el Arbitro para concluir que existen serios conflictos en el área laboral de la Querellante. Los múltiples comunicados de la Querellante hacia la administración, en los cuales hace referencias a situaciones discriminatorias, humillantes, hostiles y ofensivas, así como la radicación de querellas ante la Oficina de Ética Gubernamental y la Policía de Puerto Rico, convence al Arbitro de la existencia de un ambiente laboral disfuncional. Ha existido un patrón de discriminación en el área laboral de la Querellante. Se le ordena a la Agencia que inmediatamente cese y desista de someter a la Querellante a un ambiente laboral discriminatorio, hostil, intimidante, ofensivo y que debe estar libre de acoso moral. La Agencia utilizará sus recursos disponibles y su buena fe con el fin de garantizar inmediatamente el mejor trato, respeto y consideración, a fin de mantener las mejores relaciones entre la Querellante y la Administración,

según dispone el Artículo II, Declaración de Principios, y la Sección 1 del Artículo XLI, Disposiciones Generales del Convenio Colectivo y el derecho aplicable. La Agencia le proveerá inmediatamente a la Querellante el equipo y lugar de trabajo adecuado para realizar sus funciones.

077- CUERPO DE EMERGENCIAS MÉDICAS DE PUERTO RICO -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm. : AQ-06-615 L-08-077

Sobre: Suspensión de 30 días

Fecha: 30 de mayo de 2008.

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante laboraba para el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico (CEM), cuando fue suspendido de empleo y sueldo por un término de treinta (30) días en el 2006. La Agencia sostuvo que la medida disciplinaria impuesta al Querellante se justificaba ya que los hechos que dieron pie a la suspensión de empleo y sueldo prescribieron conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo. El Árbitro Andrés Feliciano Morales emitió el Laudo L-07-137, Caso Núm. AQ-05-626 que motivar este caso, entre las mismas partes del caso de auto. En dicho caso se dieron las mismas circunstancias que motivan este caso. La Agencia aceptó que la suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días impuesta a un empleado estaba prescrita y por lo tanto la cuestión a ser resuelta era la forma de pago de los haberes dejados de percibir. El Árbitro resolvió que el pago fuera en efectivo (nómina). En vista de que el Estado, en este caso el Cuerpo de Emergencias Médicas, intervino con el salario del querellante de manera indebida e ilegal, el Arbitro concluyo que tienen que devolver aquellos haberes dejados de devengar por el querellante a causa del acto ultravires cometido por el Patrono. Por lo cual se le ordena al Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico a pagar al Querellante, en efectivo o pago de salario por nómina, el salario dejado de devengar a causa de la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días que le fue impuesta.

078- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-141 L-08-078

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 2 de junio de 2008.

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La posición de la Unión es que la Agencia a través de la Directora de la Escuela Segunda Unidad violó el Convenio Colectivo que estuvo vigente para la fecha de los alegados hechos, al no haber provisto las medidas necesarias para que la escuela fuese un lugar seguro para estudiar y trabajar libre de riesgos a la salud y seguridad según lo disponía el artículo XXVII, Sección 27.01 del Convenio. Que la administración escolar no atendió la querrela sobre agresión física o verbal como: un padre le dijo a la Querellante que "si no fuera mujer le daba en la cara". Las mismas fueron expresadas contra la maestra según lo establecía el Convenio Colectivo en su Artículo XXX en su Sección 30.01, inciso 1, 3 y 4 del Convenio Colectivo. Que para la fecha de los alegados hechos, la escuela se quedaba sin medida de seguridad alguna cuando la Directora se ausentaba a las 4:30 de la tarde. El Árbitro destaca que no contó con la posición de la Agencia, toda vez que no compareció. Conforme a las disposiciones del Convenio citadas y al testimonio de la Querellante, podemos concluir que la Agencia a través de la Directora Escolar para el momento de

los hechos en el 2004, violó el Artículo XXX; no así el XXVII. El Árbitro determine que en efecto se violó el Artículo XXX al no haber puesto en vigor el procedimiento pactado para una situación como descrita. Concluyo que en efecto la Querellante fue objeto de una agresión verbal que sin duda alguna fue una amenaza de posible agresión física. El Departamento de Educación, a través de la Directora de la Escuela Segunda Unidad Cruz Ortiz Estella de Humacao, violó el Artículo XXX Agresión Física y/o Verbal a Miembros de la Unidad Apropriadada, al actuar en crasa negligencia mediante el incumplimiento de dicha disposición. Sin embargo, al Arbitro determine que la Agencia no violó el Artículo XXVII sobre Salud y Seguridad.

079- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-07-082 L-08-079

Sobre: Aumento Salarial

Fecha: 2 de junio de 2008.

Árbitro: Wanda B. Díaz Betancourt

El Querellante, comenzó a laborar para el Departamento de Educación en agosto de 1985. Al momento de los hechos, el Querellante es maestro de Estudios Sociales e Historia en la Escuela Lysander Borrero Terry de Villalba. En agosto de 2003 el Querellante se reinstaló en su puesto de maestro luego de una ausencia de siete (7) años por estar en licencia sindical. El 15 de enero de 2006, el Querellante sometió ante la Directora Escolar, una Solicitud de Revisión de Salario y Reclamación de Nivel, de conformidad con el Reglamento de la Carrera Magisterial. La Oficina de Carrera Magisterial devolvió la solicitud del Querellante con los documentos que la acompañaban, debido a que no incluían las evaluaciones de desempeño. A partir del 23 de octubre de 2006 el Querellante fue trasladado a la Nueva Escuela Superior Vocacional del Distrito Escolar de Villalba. la Unión sostuvo que posterior a que le notificaran al Querellante la decisión de la Oficina, éste le solicitó a la Directora la devolución de su expediente y al presente no le han entregado el mismo. Finalmente arguyó, que debido al mal manejo de su solicitud por parte de la Directora Escolar fue que la O.C.M. rechazó su solicitud, con la consecuencia de que no se le otorgó el aumento salarial que por derecho le correspondía. Es la contención de la Agencia, que los documentos sometidos con la Solicitud de Revisión de Salario y Reclamación de Nivel por el Querellante, a la Directora Escolar, fueron evaluados por el Comité de Evaluación de los Planes de Mejoramiento de la Carrera Magisterial. Sostuvo, que como parte de la evaluación que el Comité efectuó a cada solicitud, se encontró que la del Querellante no incluía ninguna evaluación de desempeño. La Unión tiene la razón al plantear que la Directora Escolar no manejó la Solicitud de Revisión de Salario y Reclamación de Nivel de la Carrera Magisterial sometida por el Querellante, a tenor con las disposiciones establecidas para esos efectos. Por tanto, habiendo analizado la prueba ofrecida por las partes, el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos y el derecho aplicable, estamos en posición para emitir el siguiente; La Agencia a través de la Directora Escolar, violó el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos, la Ley Núm. 158 de 18 de julio de 1999, según enmendada, conocida como Ley de la Carrera Magisterial, así como el Reglamento de la Carrera Magisterial. Esto, debido a que la Directora Escolar no manejó la Solicitud de Revisión de Salarios y Reclamación de Nivel que sometió el Prof. Félix L. Arroyo Rodríguez, conforme a las disposiciones antes señaladas.

**080- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS
DE PUERTO RICO**

Casos: AQ-06-389 L-08-080

Sobre: Violación a Convenio

Fecha: 3 de junio de 2008.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El Querellante es maestro de la materia de inglés. Su puesto está asignado a la Escuela de la Comunidad Narciso Rabell Cabrero. Para el momento que se radicó la presente querrela el Querellante era el Delegado de la Unión en la Escuela y presentó la querrela en representación de los maestros de la Escuela. El Querellante padece de unas condiciones médicas que provocan dificultad para sus movimientos diarios y tiene una identificación emitida por el Departamento de Salud como persona con impedimento. Al momento de la vista de arbitraje se encontraba en un acomodo razonable en la Escuela Patria de la Torre. La matricula de la Escuela de la Comunidad Narciso Rabell Cabrero es de intermedia, pre-vocacional (curso de Educación Especial) y de Vida Independiente (curso de Educación Especial). La Escuela de la Comunidad Narciso Rabell Cabrero tiene problemas de infraestructura que se traducen en barreras arquitectónicas para las personas con impedimentos. La Agencia tiene conocimiento de la situación de la Escuela. La Directora Escolar realizó gestiones para trabajar con los problemas de la Escuela. La Unión reclamó que la Agencia no le provee un ambiente seguro a los maestros de la Escuela de la Comunidad Narciso Rabell Cabrera violando el Artículo XXVII del Convenio Colectivo. Estas condiciones afectan a los maestros y más a los maestros que tienen alguna condición médica o impedimento por sus barreras arquitectónicas. La Unión reclamó que sólo una Directora ha trabajado con la situación de la Escuela pero ésta ya no está en la Escuela y la Agencia no ha trabajado la situación. La Agencia por su parte, reconoció que la Escuela confronta unos problemas que no se han trabajado. La Agencia arguyó que cumplió con realizar las gestiones pertinentes para trabajar con la Escuela pero que las mismas fueron infructuosas. El Estado Libre Asociado de Puerto Rico "reconoce su responsabilidad de establecer las condiciones adecuadas que promuevan en las personas con impedimentos el goce de una vida plena y el disfrute de sus derechos naturales, humanos y legales, libre de discrimen y barreras de todo tipo." De igual forma la Ley Núm. 238, supra responsabiliza a las agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, municipios y entidades gubernamentales de atender las necesidades colectivas y particulares de las personas con impedimento de acuerdo a su condición. El Arbitro determina que la Agencia tiene el deber de proteger a sus empleados. En la Escuela de la Comunidad Narciso Rabell Cabrero la responsabilidad es mayor. La Ley obliga que la Agencia establezca condiciones adecuadas para que las personas con impedimentos puedan realizar sus actividades diarias y puedan desenvolverse en un ambiente libre de discrimen y sin barreras. El que la Agencia permita que los empleados y los estudiantes tengan que permanecer en un lugar con los problemas ya mencionados es un acto inhumano. La conducta de la Agencia es contraria al Convenio Colectivo, a los postulados de la Ley y a la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

081-DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA –Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Casos Núms.: AQ-06-589 L-08-081

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 3 de junio de 2008.

Árbitra: Beatrice Ríos Ramírez

El 7 de octubre de 2005, a la Querellante se le indicó de forma personal y verbal que sería movida de su área a otra, lo cual ocurrió el 13 de octubre de 2005. El 2 de noviembre de 2005 la Querellante inició el procedimiento de quejas y agravios con la radicación del Paso I. La Agencia levantó la defensa de falta de jurisdicción del Árbitro para entrar a dirimir los méritos de la querella, toda vez que la misma adolece de arbitrabilidad procesal. La Agencia alegó que la Querellante no cumplió con los términos dispuestos en el Convenio Colectivo toda vez que tramitó el Paso I a casi treinta (30) días después que pasaron los hechos que dan base a la querella o desde que tuvo conocimiento de los mismos. Por su parte, la Unión arguyó que las acciones discriminatorias por parte de la Agencia al reubicar a la Querellante de su área de trabajo de forma arbitraria y caprichosa, hace que la querella sea una de carácter continuo, lo cual a su vez la hace arbitrable. Concluye el Arbitro que la querella no es arbitrable procesalmente, dado a que la Querellante radicó el procedimiento del Paso I fuera del término de quince (15) días laborables que dispone el Convenio Colectivo para el procesamiento de quejas y agravios, por lo que no tiene el Arbitro jurisdicción. Se desestima la querella.

082- Departamento de Educación -Y- Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm: AQ- 05-452 L-08-082

Sobre: Amonestación

Fecha: 3 de junio de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Profesora Querellante, es Maestra de Ciencias con más de 12 años de servicio en el Departamento de Educación. El 2 de febrero de 2004, mientras se dirigía a su salón de clases, la Querellante recibió de parte de la Secretaria, una "Carta de Amonestación" de parte de la Directora Escolar. La Querellante le indicó a la Directora Escolar que no firmaría la "Carta de Amonestación" recibida. La Directora Escolar se levantó de su asiento, tomó la "Carta de Amonestación" en poder de la Querellante y procedió a escribir una nota en el documento en el cual señalaba que la Querellante se había negado a firmarlo. Las denuncias de la Directora Escolar contra la Querellante y un Profesor fueron desestimadas por el Tribunal de Primera Instancia. El 12 de mayo de 2005, la Secretaria de Educación dirigió una amonestación escrita a la Querellante por los alegados incidentes ocurridos entre ésta y la Directora Escolar los días 2 de febrero y 28 de abril de 2004. La Agencia alegó que la amonestación de la que fue objeto la Querellante, obedeció a los incidentes ocurridos el 2 de febrero y el 28 de abril de 2004, en los cuales la Querellante alegadamente amenazó, gritó, alteró la paz, insultó y agredió a la Directora Escolar. La Unión planteó que la carta de amonestación impuesta a la Querellante no estuvo justificada, pues la versión ofrecida por la Directora Escolar y los demás testigos de la Agencia sobre los incidentes ocurridos el 2 de febrero y el 28 de abril de 2004, son completamente falsos. Que en un caso de acción disciplinaria. El Arbitro determina que en un caso correspondía a la Agencia probar los alegados actos de la Querellante que justificaban dicha acción disciplinaria. Las incongruencias le restan valor probatorio a la prueba presentada por la Agencia. Y se añade la actitud hostil de la Directora Escolar cuando fue objeto del contrainterrogatorio por parte de la Unión. El récord de la vista recoge todas las ocasiones en que la Directora interrumpió con comentarios a la representación legal de la Unión. No fueron pocas las contestaciones evasivas y hostiles de la Directora Escolar hacia la Unión, no puede el árbitro concluir que los hechos ocurrieron tal como los planteó la Agencia. No puede, determinar que la acción disciplinaria de la cual fue objeto la Querellante, estuvo justificada. La Agencia no logró probar las actuaciones

imputadas a la Querellante por los hechos acontecidos durante los días 2 de febrero y 28 de abril de 2004. La carta de amonestación impuesta a la Querellante, no estuvo justificada.

083- DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS CONSEJO DE DESARROLLO OCUPACIONAL Y RECURSOS HUMANOS –Y- COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO

Caso Núm.: AQ-07-178 L-08-083

Sobre: Día Libre

Fecha: 3 de junio de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

El 28 de diciembre de 2006, el Presidente de los Estados Unidos de América, George W. Bush, emitió una Orden Ejecutiva en la cual se ordena el cierre de las Agencias y Departamentos del Gobierno en ocasión del fallecimiento del Ex Presidente Gerald R. Ford. El 29 de diciembre de 2006, la Directora Interina de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) emitió un comunicado de prensa donde informó que el 2 de enero de 2007, era un día laborable para las agencias gubernamentales. El 5 de enero de 2007, la entonces Directora Auxiliar Interina de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia, envió una comunicación al Secretario General de la Unión, en contestación a una carta que éste enviara. En la misma, le informó que la proclama emitida por el Presidente Bush no era de aplicación a los empleados gubernamentales como los del CDORH, según la ORHELA y no les aplica la acumulación de tiempo compensatorio como lo solicitó la Unión. La Unión alegó que mediante el proceso de la negociación colectiva consiguió que cuando el Presidente de los Estados Unidos proclamara u ordenara que un día fuese libre o feriado, ese día fuera considerado libre para sus representados. Por su parte, la Agencia alegó que mediante la Sección 1 de la Orden Ejecutiva emitida por el Presidente Bush se ordenó el cierre de las Agencias y Departamentos del Gobierno Federal de los Estados Unidos. Que dicha Orden Ejecutiva no aplicó a los empleados del Gobierno de Puerto Rico ni a ningún otro empleado en Puerto Rico que no fuese empleado del Gobierno Federal. El Arbitro determina luego de un análisis ponderado de la Orden Ejecutiva emitida por el Presidente Bush, que la misma era dirigida a los empleados adscritos a la nómina del Gobierno Federal, pero no aplicaba a los empleados del Departamento de Estado, Departamento de Defensa, Departamento de Justicia, Departamento de "Homeland Security", otros departamentos, establecimientos independientes y aquellas agencias gubernamentales cuyos jefes determinarían permanecer trabajando por razones de seguridad nacional o defensa u otros servicios esenciales. Claramente se desprende que la Orden Ejecutiva no era extensiva al Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Agencia no violó el Convenio Colectivo. Procede se desestime la Querella.

084- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA –Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso núm. AQ- 07-442 L-08-084

Sobre: Reprimenda escrita

Fecha: 3 de junio de 2008

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante es empleado de la ASUME en la oficina regional de Mayagüez, dónde ocupa una plaza de Especialista en Pensiones Alimentarias. El 11 de septiembre de 2006 la supervisora del

querellante, le reiteró por escrito al querellante el hecho de que el patrón de tardanzas continuaba y que ello a su vez había traído una secuela de querellas por parte de 22 clientes que el querellante atendía. El 14 de septiembre de 2006 la directora de la oficina de ASUME en Mayagüez le notificó al querellante una carta en la cual se enfatizaba nuevamente las ausencias y tardanzas del querellante y se mencionaba la oportunidad de trabajar en el programa de horario extendido para que así pudiese mejorar su cumplimiento con el horario de trabajo. Se le notificó al Querellante una reprimenda escrita, firmada por el Administrador de la ASUME, debido al patrón de tardanzas y ausencias del querellante. La medida disciplinaria de reprimenda escrita impuesta al Querellante es conforme a derecho, según la Agencia. Expresó que la prueba presentada en la vista de arbitraje demostró que el empleado incurrió en las faltas número 4, 5, 8, 20, 25, 32 del Manual. La Unión alegó que no se demostró que el Querellante fue negligente según le fue imputado. Indicaron que mediante prueba documental, demostró que su trabajo era satisfactorio. Solicitó que nada referente a negligencia debe permanecer en el récord del Querellante. El Árbitro determine que la prueba presentada en la vista de arbitraje demostró que el Querellante no fue diligente en el trámite de los casos asignados a él. Como efecto directo ante el patrón de ausentismo y tardanzas, su productividad declinó al grado que muchas personas que él trabajaba sus casos llegaron a quejarse porque no los atendía o se tardaba en tramitar sus casos. La acción de la Supervisora demostró que fue diligente en llamarle la atención al Querellante para que éste tuviera la oportunidad de corregir el patrón de ausentismo y tardanzas que tuvo y realizara los ajustes correspondientes en el desempeño de sus labores. En vista que después del esfuerzo realizado por la Supervisora la conducta del Querellante no mejoró, refirió su caso ante la atención del Administrador. Se demostró que incurrió en las faltas 4, 5, 20 y 23 del Manual. El Árbitro concluye que conforme a los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el Manual, se justifica la reprimenda escrita impuesta al Querellante.

085- DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-06-479 L- 08-085

Fecha: 5 de junio de 2008.

Sobre: Violación de Convenio

Árbitro: Carlos Manuel Román Espada

El Administrador Auxiliar de operaciones, emitió un memorando el 12 de diciembre de 2005 que tuvo el efecto de modificar el horario de los empleados de la División de Conservación Malezas Acuáticas. Los empleados de la División de Conservación (Malezas Acuáticas), previo al Memorando emitido el 12 de diciembre de 2005, tenían un horario de trabajo de 6:30 a.m. a 3:00 p.m. Posteriormente se les cambio unilateralmente por la Agencia su horario de trabajo. 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. En resumen la Unión alega que la Agencia violó el Convenio Colectivo en su artículo XXXIV al realizar un cambio unilateral en el horario de trabajo de los querellantes. De la prueba presentada por la Unión se desprende que no fue hasta el 12 de diciembre de 2005 que la Agencia decidió modificar el horario de trabajo de los empleados de la División de Conservación. La Agencia no demostró que el cambio en el horario cumpliera con lo establecido en el Convenio Colectivo particularmente lo establecido en los incisos c y d sección 2 Artículo XXXIV. El Arbitro solo cuenta con los testimonio de los querellante para decidir si hubo o no la violación al Convenio Colectivo con los testimonio de los querellante para decidir. La Agencia violentó el Convenio Colectivo, al cambiar unilateralmente el horario de

trabajo. Se ordena a la Agencia a regular el horario de trabajo de 6:30 a.m. a 3:00 p.m., a los empleados adscritos al programa de conservación de malezas acuáticas.

086- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA -Y- SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-341, AQ-06-407L-08-086

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo 15 días; Cesantía por Incapacidad

Fecha: 19 de junio de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante ocupaba el puesto de Oficinista I en la Administración de Desarrollo Socioeconómico y Familiar (ADSEF) en el Centro de Servicios Integrados de Trujillo Alto, Región de Carolina. Comenzó a trabajar para el Departamento de la Familia el 1ro de noviembre de 2002. Estaba asignado en el área de pagaduría del Centro de Gobierno de Carolina. Como acto de protesta pacífica por un despojo de funciones, el Querellante utilizó sentado en su escritorio un sombrero en forma de cono. También utilizó durante una semana, una peluca de color castaño, de su mismo color de pelo. Para el 2004, el Querellante tuvo una pelea en el lobby del edificio con el Supervisor del Área Fiscal del Departamento de la Familia. En esta pelea intervino el Supervisor de Agentes de Rentas Internas para separarlos. Después de separarlos, le indican al Supervisor de Área Fiscal que el Querellante acababa de entrar a las facilidades físicas con un arma de fuego. El 7 de diciembre de 2004, la Secretaria del Departamento de la Familia, suscribió un documento titulado **Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo**. En este le notificó al querellante su intención de suspenderle de empleo y sueldo por un término de quince (15) días de su puesto. Suscribió un documento titulado **Suspensión de Empleo y Sueldo**. En dicho documento procedió a suspender al Sr. Calderón de su puesto de Oficinista I por el término de quince (15) días. El 7 de diciembre de 2005, la Secretaria del Departamento suscribió un documento donde refirió al Querellante a una cita médico – ocupacional en el Instituto Psicoterpéutico de Puerto Rico (INSPIRA). La cita médica estaba señalada para el 12 de diciembre. A esta cita del 12 de diciembre, el Querellante no se presentó ya que entendía que era una burla hacia su persona. El 3 de febrero de 2006, la Secretaria de la Agencia, suscribió un documento titulado **Intención Cesantía por Incapacidad**. En el documento procedió a notificar su intención de cesantear al Sr. Calderón de su puesto al no asistir a la cita médico – ocupacional. Suscribió un documento titulado **Cesantía por Incapacidad**. En el escrito procedió a cesantear al Querellante de su puesto. En sala la Agencia, a través de su representación legal, solicitó que este Árbitro emitiera una regla en cuanto a cual era la controversia a resolver. Por su lado la Unión expresó inicialmente en sala que el patrono tuvo una intención de cesantía por una alegada incapacidad y que para dicha intención la Agencia tenía que tener unas bases razonables para hacerlo. La Agencia entendió que por este incidente encontró probado violación a la falta número 3 y la falta número 18. El Anejo 1 del Convenio Colectivo en lo referente a la Falta Núm. 3 sobre conducta impropia, indica que la Agencia podrá imponer una reprimenda escrita o una suspensión de 1 a 30 días. Encontramos que medió justa causa para la imposición de la medida disciplinaria y el *quantum* impuesto corresponde a lo detallado en su reglamento. En el presente caso, si la Agencia tenía una presunción, el empleado debía obedecer y asistir a la cita médica. Al asistir a la cita médica, se revertía el peso de la prueba a la Agencia para demostrar la existencia del hecho presumido. Pero surge claramente que el empleado se negó a cumplir con dicho requerimiento. Se confirman ambas acciones de la Agencia y se desestiman las presentes querellas.

087- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN -Y- FEDERACIÓN DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-06-891 L-08-087

Sobre: Descuento de 3 ½ horas, Licencia Personal

Fecha: 19 de junio de 2008.

Árbitro: José A. Rivera Soto

El Querellante ocupa un puesto de Maestro de Educación Física en la Escuela Superior José Campeche en el Distrito Escolar de San Lorenzo. El 27 de febrero de 2006, Director de la Escuela María T. Delgado, denunció al Perjudicado por hechos ocurridos el 24 de enero en la escuela. El 21 de marzo de 2006, el Perjudicado compareció en calidad de imputado ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Lorenzo. Ese día, el Juez Superior emitió *Sentencia Absolutoria* declarando al Perjudicado no culpable de violación al Artículo 247 del Código Penal. El 7 de abril de 2006, el Querellante radicó Formulario de Querrela Paso I del Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en el Convenio Colectivo por un alegado descuento indebido. El 26 de abril de 2006, el Director de la Escuela José Collazo Colón, envió una comunicación al Querellante contestando la querrela presentada por éste. En la misma, el Director le informó que su querrela no procedía, alegó que de la Sección 36.16 del Convenio Colectivo surge que la licencia para fines judiciales contempla ciertas especificaciones las cuales los miembros de la Unidad Apropriada deben cumplir para ser acreedores de la misma. Alegó que el inciso (D) de la Sección 36.16 del Convenio Colectivo, dispone que la licencia para fines judiciales no será concedida al miembro de la Unidad Apropriada cuando éste haya sido citado como testigo en su carácter privado o cuando tenga interés personal en la acción objeto de la citación. La Unión alegó que la acción incoada por el Director Escolar contra un subordinado por hechos ocurridos en el área de trabajo y motivados por cuestiones de índole de relaciones de personal en el área de trabajo, no son bajo ninguna circunstancia de interés personal o de carácter privado para el Querellante. El inciso (D) dispone que la licencia no aplicará cuando el miembro de la Unidad Apropriada sea citado como testigo en su carácter privado o sea citado por causas ajenas al desempeño de sus tareas regulares en el Departamento de Educación. El Árbitro determine que el supervisor del Perjudicado denunció al último por unos hechos ocurridos en los predios de la escuela en que laboraban, pero no fue en carácter de empleado de la Agencia, no fue como Maestro de Educación Física, no fue una discusión que ocurrió luego del periodo de almuerzo y en la oficina de la escuela. El Querellante, no ejercía sus funciones de maestro. No procede la adjudicación de la ausencia del 21 de marzo de 2006, a la licencia para fines judiciales. El Querellante no fue citado a comparecer ante el Tribunal como testigo o demandado en su carácter oficial como empleado del Departamento de Educación, ni como testigo de una investigación del ministerio fiscal o a un juicio criminal según dispone el Convenio Colectivo en el Artículo XXXVI, Sección 36.15.

088- ADMINISTRACIÓN DE REGLAMENTOS Y PERMISOS -Y-COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO

CASO NÚM: AQ-07-236 L-08-088

Sobre: Traslado

Fecha: 23 de junio de 2008.

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante labora en la Administración de Reglamentos y Permisos como Especialista en Revisión Ambiental I. El 9 de agosto de 2006, el Secretario del DRNA, le solicitó al Administrador el destaque del Querellante por el término de un año. El 10 de agosto de 2006, el Administrador le

envió una comunicación a el Querellante donde le comunicó que no tenían objeción a la solicitud de destaque administrativo presentada por el DRNA desde el 16 de agosto de 2006 hasta 15 de agosto de 2007. En el presente caso la Unión objetó que la Agencia enviara al Querellante a laborar por un año en el DRNA. A su juicio dicha acción de la Agencia es contraria a lo establecido en la Sección 4, Artículo IV del Convenio Colectivo donde se establece que ningún empleado podrá ser transferido sin su consentimiento expreso. Alegó la Unión que al no estar el consentimiento expreso del Querellante se configuró la violación al Convenio Colectivo. La Agencia alegó que el Convenio Colectivo no dispone nada referente al destaque administrativo. Argumentó la Agencia que el destaque surge por disposición de la Ley Núm. 184, razón por la cual no es correcto lo establecido por la Unión que el presente caso trata de un traslado. El Árbitro entiende que diferente el ser transferido a una plaza fuera de la Unidad Apropriada a estar físicamente laborando en otra Agencia pero manteniendo la misma plaza. Los hechos del caso demostraron que el Querellante continuó ocupando la plaza de Especialista en Revisión Ambiental. La plaza pertenece a la Unidad Apropriada. El Querellante no dejó de ocupar dicha plaza a pesar que por una acción de recursos humanos laboró en el DRNA por el término de doce (12) meses. Por todo esos argumento el Árbitro concluye que no hay evidencia que la Agencia no haya cumplido con la Sección 4, Artículo IV del Convenio Colectivo porque no hay prueba que demuestre que Meléndez Cox por motivo de la acción de recursos humanos estuviera en una plaza que estuviese fuera de la Unidad Apropriada. Se desestima la Querella.

089- DEPARTAMENTO DE EDUCACION -Y- FEDERACION DE MAESTROS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ-05-981L-08-089

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de junio de 2008.

Árbitra: Janeth De Jesús Arévalo

La Querellante es Maestra elemental en la Escuela Villa Marina del Distrito Escolar de Gurabo. Se le imputa a la Querellante haber roto un plato decorativo propiedad de la Directora escolar. Y a la Directora escolar se le imputa haber cambiado el salón a la Querellante sin previo aviso y no haber dejado entrar al salón de clases de la Querellante a los padres de los estudiantes, para que estos ayudaran a la Querellante. También se le imputa a la Directora escolar el gritarle a la Querellante cuando discrepa de sus puntos. Y dar con los puños en la mesa cuando discrepan. A la Directora escolar se le imputa de indagar sobre la vida matrimonial/sexual de la querellante. Y acusar a la querellante de tocar la puerta de su oficina descontroladamente. La Comisión determina que es evidente que es evidente que la Querellante y la Directora Escolar tienen o tenían algún tipo de riña que no pretende, el árbitro, aclarar ni entender. Lo que sí pretende es mantener un clima de paz y respeto en el entorno laboral. Destaca la importancia de mantener un clima de trabajo tanto de obediencia por parte de los empleados con sus superiores y de respeto por parte de los supervisores a sus empleados. El Departamento de Educación a través de la Directora Escolar, violó el convenio colectivo al tratar con menosprecio e irrespetuosamente a la Querellante.

090- CUERPO DE EMERGENCIAS MÉDICAS DE PUERTO RICO -Y- DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Caso Núm.: AQ-06-354 L-08-090

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 27 de junio de 2008.

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El 19 de octubre de 2005, el Director Ejecutivo del Cuerpo de Emergencias Médicas, suscribió un documento titulado **Formulación de Cargos**. En esa carta indicó al Querellante, Técnico de Emergencias Médicas Básico, que los hechos que dan base a la formulación de cargos es que él no se presentó a trabajar desde el 1ro de junio de 2005 hasta el 1ro de agosto de 2005 sin autorización. Los documentos de la Agencia para la formulación de cargos de la medida disciplinaria era (1) una Comunicación escrita de la Supervisora de Lajas, de la Región de Mayagüez con fecha de 28 de junio de 2005 sobre ausencias no autorizadas; (2) una Hoja de Asistencia Bisemanal del Personal Operacional de Lajas del 22 de mayo al 2 de julio de 2005 y (3) una Declaración suscrita por la Supervisora Técnica III con fecha de 11 de julio de 2005. El 8 de marzo de 2006, el Oficial Examinador suscribió el **Informe del Oficial Examinador**. En este informe el oficial recomendó que se le aplicara al Querellante una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días. El 27 de marzo de 2006, el Director Ejecutivo Interino del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico suscribió un documento titulado **Notificación del Director Ejecutivo**. En el documento acogió la recomendación del Oficial Examinador y procedió a suspender de empleo y sueldo al Querellante por el término de tres (3) días. La Agencia señaló también la diferencia jurisprudencial entre el término jurisdiccional y el de estricto cumplimiento. Indicó que el término de la Sección 10(1) del Convenio es uno de estricto cumplimiento, ya que al establecer este término no se podía tener el propósito de impedir la autoridad de la Agencia de disciplinar a sus empleados. Finalizó citando la Sección 14.1 del Reglamento de Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctiva del Servicio de Carrera y Confianza, concluyendo que procede la suspensión de empleo y sueldo al querellante. Y solicitó se declarara Ha Lugar el escrito. La Unión añadió que la acción disciplinaria fue notificada el 14 de octubre y que ya habían pasado más de 90 días para llevar a cabo las acciones disciplinarias. En cuanto a los méritos de la controversia, indicó que el querellante tiene un solo riñón, que es paciente de diálisis y que presentó sus excusas médicas, segundo determinado el propio Oficial Examinador. Finalizó indicando que el castigo impuesto no está justificado y solicitó que se le retire la medida disciplinaria al querellante. El Arbitro determina que a base del Convenio, la Agencia tenía un término máximo de noventa (90) días calendario, a desde que advenían en conocimiento, para la radicación y formulación de los cargos. Tenía la Agencia hasta el lunes, 26 de septiembre para la radicación de los cargos, es el 19 de octubre que le formularon los cargos al querellante. En suma 112 días a partir de que adviene en conocimiento hasta la formulación de los cargos, 22 días en exceso al término pactado por las partes. El Árbitro concluye que como norma general debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio para el procesamiento de quejas y agravios, para su decisión en arbitraje. La Agencia violó el Convenio Colectivo al imponer una medida disciplinaria prescrita, según los términos pactados en el Convenio.

091- DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA Y SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm: AQ-07-022 L-08-091

Sobre: Destitución

Fecha: 27 de junio de 2008.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El 2 de diciembre de 2005, a eso de las 6:15 a.m. dentro de su oficina, una Empleada fue víctima de un incidente de acoso sexual por parte del Querellante. El 8 de diciembre de 2005, la Empleada radicó una Querella por hostigamiento sexual ante la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Departamento de la Familia. La Agencia suspendió sumariamente al Querellante el 19 de diciembre de 2005. El 19 de diciembre de 2005, el Tribunal de Primera Instancia emitió una Orden de Protección al amparo de la Ley Contra el Acecho para proteger a la Empleada del Querellante. El 20 de diciembre de 2006, la Agencia emitió una carta de destitución contra el Querellante. El 9 de enero de 2007, la Unión radicó la Querella por destitución del Querellante ante la Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. El 16 de febrero, el Tribunal de Primera Instancia emitió una Sentencia en la cual declaró culpable al Querellante por el delito de Acoso Sexual. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al excederse del término provisto para finalizar la investigación sobre los incidentes que originaron la Querella. Razón por la cual la destitución del Querellante no estuvo justificada. Procede, de acuerdo a la Unión, la restitución del Querellante en su puesto, así como el pago de todos los haberes y beneficios dejados de recibir. La Unión planteó que ante el incumplimiento de la Agencia con el término de seis (6) meses establecido por el Convenio Colectivo para realizar una investigación sobre acción disciplinaria, procede en consecuencia la revocación de dicha destitución. Por su parte, la Agencia alegó que el Querellante hostigó sexualmente a otra empleada. Que como consecuencia de dicho hostigamiento, el Tribunal de Primera Instancia emitió una Orden de Protección a favor de la empleada afectada y en contra del Querellante. La Agencia presentó ciertos argumentos en defensa de que existió justa causa para dicha dilación. Por lo tanto, procede la confirmación de la destitución del Querellante, según el patrono. La Agencia alegó, en síntesis, tres fundamentos para justificar el incumplimiento con dicho término. En primer lugar, planteó la insuficiencia de personal para atender el volumen de investigaciones. En segundo lugar, la Agencia alegó que la reducción de horario durante los períodos del 24 al 28 de abril y del 22 al 26 de mayo de 2006, producida por averías a los acondicionadores de aire, impidieron a la Agencia finalizar la investigación dentro del término de seis (6) meses. Finalmente, la Agencia planteó como tercer argumento, que los cierres administrativos decretados mediante Ordenes Ejecutivas por el Gobernador, retrasaron los trabajos de la División de Investigaciones. Los primeros dos cierres corresponden a períodos en los cuales es posible anticipar o prever la posibilidad de un cierre administrativo en determinadas agencias del gobierno central. Por lo tanto, La Comisión determina que los cierres administrativos durante dichos períodos constituyen justa causa para exceder por dos meses el término establecido en el Convenio Colectivo para finalizar la investigación disciplinaria en contra del Querellante. Así mismo que el cierre producido por la crisis fiscal del Gobierno entre el 1ro y el 15 de mayo de 2006 sí es una circunstancia extraordinaria o especial que podría constituir justa causa en el contexto de la controversia. Sin embargo, no es causa suficiente. No mediaron circunstancias excepcionales o justa causa de conformidad con el derecho aplicable para que se extendiera el término que tenía la Agencia para concluir la investigación. Si procede la determinación final del Departamento al notificarle al Querellante una destitución de conformidad con los hechos de hostigamiento sexual y el derecho aplicable. Procede desestimar la querella.

092-ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL-Y SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO

Caso Núm.: AQ-05-268 L-08-092

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 27 de junio de 2008.
Árbitro: José A. Rivera Soto

En el caso de autos, la Querellante apeló la decisión de la Agencia de clasificarla como Oficial de Recursos Humanos cuando, a su entender, debió ser clasificada como Analista de Recursos Humanos. La Unión alegó que con la implantación del nuevo Plan de Puestos y Compensación, el puesto de Analista de Recursos Humanos que ocupaba la Querellante quedó clasificado como Oficial de Recursos Humanos, aún cuando existe la clasificación de Analista de Recursos Humanos en el nuevo plan. Arguyó que todos los Oficiales de Recursos Humanos realizan las funciones y el nivel de complejidad descrito en la especificación de clase de la clase de Analista de Recursos Humanos. La Agencia arguyó que la Querellante testificó que los empleados que trabajan en su división llevan a cabo las mismas funciones y éstos están clasificados como Oficiales de Recursos Humanos. De la evidencia presentada surge que la Querellante, antes de implantarse el Plan de Clasificación y Retribución, tuvo la oportunidad de llenar el Cuestionario para el Análisis de Puesto. Dicho cuestionario fue diseñado para recopilar información sobre la naturaleza, las responsabilidades, los deberes y las funciones del puesto. La Perjudicada fue quien llenó el cuestionario y resumió el propósito de su trabajo. Así mismo, detalló los deberes y responsabilidades del puesto y distribuyó el por ciento de tiempo que invierte en la ejecución de sus tareas. Al comparar esta descripción con el Perfil de Competencias del Puesto de Oficial de Recursos Humanos y el Perfil de Competencias de Analista de Recursos Humanos, es forzoso concluir que la Querellante está correctamente clasificada o ubicada en el puesto de Oficial de Recursos Humanos. La Comisión determina que las funciones que ejerce la Querellante no son iguales o similares a las de un Analista de Recursos Humanos. La mayoría de las funciones, deberes y responsabilidades que la Querellante resumió en el Cuestionario fueron recogidos de manera más específica en el Perfil de Competencias del Oficial de Recursos Humanos. Era a la Unión a quien le correspondía el peso de probar que la Perjudicada en efecto realizaba las funciones de Analista de Recursos Humanos. Procede desestimar la querrela.