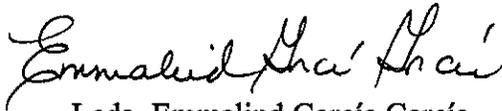


Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA CENTRAL DE ASESORAMIENTO LABORAL
Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
Apartado 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

28 de mayo de 2002

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 20-2002

Jefes de Administradores Individuales



Lcda. Emmalind García García
Administradora

**RESUMEN DE LAUDOS DE LA COMISIÓN DE RELACIONES DEL TRABAJO
DEL SERVICIO PÚBLICO DESDE MARZO HASTA NOVIEMBRE DE 2001**

La Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones de Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, delega a la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos la responsabilidad de mantener informadas a todas las Agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico respecto a la sindicación de los empleados públicos. Es nuestra función ofrecer asesoramiento adecuado a las Agencias, a los fines de preparar y adiestrar a los supervisores y el personal directivo a trabajar en ambientes unionados.

Por tal motivo hemos preparado este resumen de laudos expedidos por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para el año 2001. Los laudos, aunque no establecen precedentes, obligan a las partes involucradas a cumplir con la decisión emitida. Los mismos resultan persuasivos para la solución de posibles conflictos obrero patronales en las Agencias. Reiteramos nuestra disponibilidad para asesorarlos en sus procesos de negociación y participar en los comités de negociación.

Aprovechamos para informarles que el pasado 28 de enero de 2002 entró en vigor el nuevo Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de

Puerto Rico, Núm. 6385. Pueden obtener copia del mismo libre de costo mediante solicitud a través del correo electrónico dirigida a fvalls@crtsp.gobierno.pr

**RESUMEN DE LAUDOS DE LA COMISIÓN DE RELACIONES DEL TRABAJO
DEL SERVICIO PUBLICO DESDE MARZO HASTA NOVIEMBRE DE 2001**

**I- Cuerpo de Emergencias Médicas v. Unión Nacional de la Salud
Caso Núm. AQ-00-006
Acomodo Razonable
31 de enero de 2001**

Arbitro: Daisy M. Quintero

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si procede o no el acomodo razonable en el empleo que solicita una empleada. La unión solicita como remedio que se le otorgue un turno permanente de trabajo diurno. La Agencia solicita que se desestime la petición.

B- La querellante se desempeña como Técnico Básico en el Cuerpo de Emergencias Médicas, en tres turnos rotativos, 7:00 am a 3:00 pm, 3:00 pm a 11:00 pm y 11:00 pm a 7:00 am. Estos turnos son distribuidos con 15 días de anticipación.

C- La querellante solicitó un acomodo razonable, mediante una certificación médica, para que se le concediera un turno diurno, 7:00 am a 3:00 pm, ya que su condición de asma bronquial se agrava por las noches y el medicamento que utiliza le produce mucho sueño.

D- Actualmente en Puerto Rico, una persona con impedimento posee dos remedios contra actuaciones discriminatorias de un patrono, uno en la esfera estatal y otro en la esfera federal. Estas son: la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA secs. y s.s. 501 y la Ley ADA 42 U.S.C., sec. 12101 et seq.

E- Para que un empleado pueda recibir acomodo razonable, éste no puede constituir una opresión desmedida a las operaciones de la entidad cubierta. De esta forma, una entidad cubierta no está obligada a proveer acomodo razonable si puede demostrar que el acomodo causará una opresión indebida en la operación de su negocio.

F- El representante legal de la Agencia presentó evidencia que la petición de acomodo razonable había sido radicada ante la EEOC y la reclamación fue archivada ya que no se había violado estatuto de la Ley ADA, supra.

- G- La querellante no logró probar que su condición de asma pueda ser clasificada como un impedimento, cuya naturaleza pueda constituir un obstáculo que limite de forma sustancial su desempeño en una o más actividades del diario vivir. La querellante deberá continuar con su horario de trabajo regular, por lo cual se desestima la querrela y no procede el acomodo razonable.

**II- Cuerpo de Emergencias Médicas v. Unión Nacional de la Salud
Caso Núm. AQ-00-007
Suspensión de 30 Días de Empleo y Sueldo
2 de marzo de 2001**

Arbitro: Andrés Feliciano Morales

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar a la luz de la prueba y el convenio colectivo, si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al empleado estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo, que el arbitro determine el remedio adecuado.

- B- El 22 de agosto de 2000 el querellante se desempeñaba como Técnico de Emergencias Médicas y estuvo ausente de su horario de trabajo de 3:00 pm a 11:00 pm. Para ese día existía un aviso de posible huracán para Puerto Rico, Huracán Debby.
- C- El querellante intentó comunicarse con su supervisor para indicarle que por las inclemencias del tiempo no podía llegar a su trabajo.
- D- La Agencia procede a formularle cargos al empleado por ausentarse del trabajo en un momento de emergencia.
- E- Tanto la Agencia como los empleados de Emergencia Médicas tienen el deber ministerial de cumplir con la demanda del trabajo y máxime cuando se trata de salvar vidas humanas. Además, hay que ser justo con el trabajador antes de imponer una sanción disciplinaria, ya que se le debe dar la oportunidad de que mejore y normalice su conducta. El querellante no tenía un historial de ausentismo
- F- El querellante incurrió en la falta imputada. Sin embargo, se determina que no se justifica suspenderle de empleo y sueldo por 30 días, tal como lo solicita la Agencia. En su lugar se resuelve que procede una suspensión de empleo y sueldo de 5 días laborables.

**III- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-00-025 L-01-006
Separación de Empleo y Sueldo
28 de marzo de 2001**

Arbitro: Ana I. Pérez Camacho

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si la querrela es o no arbitrable sustantivamente, de serlo determinará si la separación de empleo y sueldo del empleado estuvo o no justificada conforme al convenio colectivo. De no estarla, que la árbitro determine el remedio adecuado.

B- El empleado ocupaba un puesto de carácter transitorio, nunca ocupó un puesto de carácter regular o permanente dentro de la Agencia. Ninguna de las partes cuestionó la jurisdicción de la Comisión.

C- Los empleados transitorios están excluidos de la unidad apropiada, ya que la propia Ley de Sindicación así lo expresa en su Artículo 4, Sección 4.3, Inciso (a).

D- La Comisión resolvió que no tiene la facultad para intervenir en este caso y se declara sin jurisdicción.

**IV- Departamento de Educación v. Unión de Personal Administrativo,
Secretarial y de Oficina
Caso Núm. AQ-00-025 L-01-007
Amonestación Escrita
28 de marzo de 2001**

Arbitro: Grace M. Díaz Pastrana

A- Acuerdo de Sumisión

Que el árbitro determine si procede o no la carta de amonestación del 22 de septiembre de 2000. De no proceder que ordene el retiro de la misma.

B- La agencia alega que el árbitro no tiene jurisdicción para resolver el caso, ya que los hechos ocurrieron antes de la firma del convenio colectivo.

C- Los hechos ocurrieron durante los años de 1986-1999 y el convenio colectivo entró en vigor el 1 de mayo de 2000.

- D- Aunque los hechos ocurrieron antes de la firma del convenio colectivo, la sanción o acción disciplinaria ocurrió después de la firma del convenio, 22 de septiembre de 2000, por lo tanto la Comisión tiene jurisdicción.
- E- La empleada tenía un patrón de ausentismo (ausencias regulares 17 días, 2 horas y 15 minutos; ausencia por enfermedad 12 días, 3 horas y 10 minutos; 42 tardanzas).
- F- Luego de analizar la prueba documental y testifical del patrón de ausentismo de la empleada, se determina que procede la amonestación y permanece en el expediente de ésta.

V- Cuerpo de Emergencias Médicas v. Unión Nacional de Trab. de la Salud
Caso Núm. AQ-00-004 L-01-008
Suspensión de 30 días
23 de abril de 2001

Arbitro: Ihomara Quiñones Reyes

A- Acuerdo de Sumisión

- 1- Que la árbitro determine si la Comisión tiene o no jurisdicción en la controversia, ya que los hechos ocurrieron antes de la vigencia del convenio colectivo.
 - 2- Que la árbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo por el período de 30 días aplicada por la agencia a la querellante, estuvo o no justificada. De no estar justificada, que la árbitro provea el remedio adecuado.
- B- La agencia entiende que la Comisión no tiene jurisdicción por lo tanto la querella no es arbitrable sustantivamente y es la J.A.S.A.P. quien tiene la jurisdicción. La unión por su parte alega que la Comisión si tiene jurisdicción.**
- C- Aunque los hechos ocurrieron antes de la firma del convenio, el aviso de suspensión ocurrió luego de la firma del mismo. Por lo tanto la Comisión determina que sí tiene jurisdicción. Esto ha sido resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en los casos JRT vs. Vigilante, Inc., 125 DPR 581 (1990) y Bird Construction Corp. Vs. Autoridad de Energía Eléctrica, 2000 TSPR 189.**
- D- La empleada no obedeció una orden directa de su supervisor inmediato de trabajar tiempo extra, lo que le fue avisado con tiempo justo y razonable según lo dispone el convenio colectivo.**

E- La suspensión de empleo y sueldo por 30 días no estuvo justificada. Se sustituye y modifica por una suspensión de 15 días laborables. Se le ordena a la agencia pagar los haberes y beneficios dejados de recibir por los días en exceso.

**VI- Departamento de Educación v. Unión de Personal Administrativo,
Secretarial y de Oficina
Caso Núm. AQ-00-003 L-01-009
Suspensión
25 de abril de 2001**

Arbitro: Janeth De Jesús Arévalo

A- Acuerdo de Sumisión

Que se determine si la Suspensión de empleo y sueldo de la empleada estuvo o no justificada. Si no lo estuvo, que se determine el remedio apropiado.

B- La empleada fue suspendida de su puesto regular con clasificación de Oficinista Dactilógrafo III por un patrón de conducta de ausencias y tardanzas (65 ausencias, 238 tardanzas).

C- Antes de suspender a la afectada, la agencia debió agotar los remedios de la disciplina correctiva, por lo que el Departamento no tomó las medidas apropiadas. Inclusive todas las ausencias y tardanzas fueron justificadas y excusadas por la agencia y cargadas a sus balances de licencias.

D- Siempre se le advertía verbalmente de su conducta reprochable pero la Agencia no la disciplinó correcta y adecuadamente.

E- La suspensión de empleo y sueldo de la empleada no estuvo justificada, por lo tanto se modifica dicha medida por una suspensión de empleo y sueldo de dos (2) meses. Se le ordena a la agencia la reposición inmediata, ya que la medida modificada fue cumplida. Se ordena además la restitución de todos los haberes y beneficios dejados de recibir.

**VII- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-00-013 L-01-010
Destitución
8 de mayo de 2001**

Arbitro: Ana I. Pérez Camacho

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si la acción del Secretario de Educación de destituir del puesto de Maestra y la cancelación de sus certificados de maestra a esta empleada estuvo o no justificada, de no estarlo la árbitro proveerá el remedio adecuado.

- B- Se le imputa a esta empleada, maestra de inglés, agredir y utilizar palabras soeces con los estudiantes de una escuela de la comunidad en el año 1999 en 16 ocasiones.
- C- El Departamento le formula cargos de conducta negligente, incompetente, incorrecta y lesiva, destituyéndola de su puesto y cancelándole sus certificaciones.
- D- Los testigos no recordaron las palabras soeces que utilizó la maestra, no se evidenció que utilizara castigo corporal a los estudiantes ni amenazas contra los padres.
- E- El convenio colectivo firmado entre las partes en su Artículo X sección 10.10 establece que se debe especificar las personas aludidas en una formulación de cargos. Esto no sucedió.
- F- Algunas de las imputaciones son correctas como la utilización de palabras soeces en voz alta contra sus estudiantes y no demuestra un control con sus estudiantes llegando a tal conducta.
- G- La destitución y cancelación de certificaciones de la maestra no estuvieron justificadas. Se sustituye la destitución por una suspensión de empleo y sueldo de 15 días y se ordena la reposición de su puesto y certificaciones y el pago de sus haberes y beneficios dejados de recibir.

VIII- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-00-0015 L-01-011
Destitución y Cancelación de Certificados
8 de mayo de 2001

Arbitro: Andrés Feliciano Morales

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar a la luz de la prueba, leyes, reglamentos aplicables y el convenio colectivo, si la destitución y cancelación de certificados impuesta al empleado estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo, que el árbitro determine el remedio adecuado.

- B- Este maestro de educación física en una escuela de la comunidad tocó las partes íntimas de una estudiante de educación especial de Kindergarden.

- C- Esta acción es una violación a las leyes y reglamento del Departamento de Educación. Además es una violación al Código Penal de Puerto Rico.
- D- La destitución y cancelación de los certificados impuestas al Sr. Alejandro Díaz estuvieron justificadas.

IX- Comisión Industrial v. Federación Central de Trabajadores
Caso Núm. AQ-00-029 L-01-012
Suspensión de Empleo y Sueldo
25 de mayo de 2001

Arbitro: Ana I. Pérez Camacho

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si la medida disciplinaria impuesta al empleado estuvo o no justificada, si lo estuvo que determine si la misma guarda proporción con la falta cometida.

- B- El empleado ocupa el puesto de alguacil en la Comisión Industrial. Este le faltó el respeto al Comisionado de esta Región.
- C- La agencia clasificó esta conducta como impropia, irrespetuosa, insolente, indecente, obsceno e insubordinación.
- D- La agencia presentó evidencia testifical y documental para demostrar su alegato llevando empleados y clientes.
- E- La suspensión de empleo y sueldo de 15 días impuesta al Sr. Padilla Medina estuvo justificada.

X- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-00-010 L-01-13
Suspensión de Empleo y Sueldo
7 de junio de 2001

Arbitro: Daisy M. Quintero Hernández

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si la querellante está capacitada emocionalmente para ejercer como maestra en el salón de clases. Que el árbitro provea el remedio adecuado.

- B- La querellante se desempeñaba como maestra de Educación Física en una escuela pública.
- C- Luego de unos supuestos incidentes en la escuela se refirió a la maestra a una evaluación psiquiátrica con un doctor contratado por el Departamento. Luego del informe que determina una incapacidad emocional, bipolaridad, se le separa de su puesto, pero ésta no tenía una conducta maniaca.
- D- La incapacidad física o mental por un accidente ocupacional o una enfermedad no relacionada al trabajo, no impide al empleado volver a trabajar en el servicio público al amparo de la doctrina de **Board of Reagrants v. Roth**, 408 U.S. 564 (1972) y **Carrón Lamoutte v. Co. De Turismo**, 130 DPR 70 (1992).
- E- Se ordena la restitución de la querellante a su posición de maestra de educación física, ya que su condición de bipolaridad no la incapacita para realizar sus funciones. Se le requiere a esta que mensualmente sea sometida a una evaluación médica y que tome sus medicamentos. Tendrá la responsabilidad de entregar a su supervisor inmediato las certificaciones médicas.

**XI- Comisión Industrial v. Federación Central de Trabajadores
Caso Núm. AQ-00-028 L-01-14
Discrimen en Otorgación de Bono de Productividad
25 de junio de 2001**

Arbitro: Ana I. Pérez Camacho

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si la querella es o no arbitrable sustantiva y procesalmente, de serlo que le árbitro determine si la agencia violó o no el convenio colectivo al no otorgarle el bono de productividad al querellante.

- B- Se determina que la querella es arbitrable sustantivamente, ya que el momento de la querella por parte de la unión, ya estaba firmado el convenio colectivo.
- C- En 1995 se implanta en la agencia unas Normas para Otorgar Bono No Recurrentes a los Empleados de Carrera y de Confianza. Existen dos métodos para otorgar estos bonos, Bono por Asistencia y Bono por Productividad luego de unas evaluaciones a los empleados y de los recursos disponibles de la agencia.
- D- El querellante había recibido su bono de productividad desde su implantación excepto en 1998 y el 2000.

- E- La unión alega que no existe un proceso formal para la evaluación de empleados. Además alega que la Agencia actuó discriminatoria y caprichosamente. También radicó una querrela por hostigamiento laboral contra su supervisora y al Presidente de la Comisión por motivaciones políticas.
- E- La agencia alega que existen unas normas y criterios definidos que son utilizados por los supervisores.
- F- La unión no logró demostrar los criterios presentados y no logró establecer una presunción de discrimen político.
- G- La autoridad nominadora tiene la discreción de hacer las evaluaciones por escrito y no viene obligada a informarle al empleado las razones por las cuales no se le concedió el bono por productividad excepto que exista un tipo de discrimen el cual no se logró demostrar por parte de la unión.
- H- La unión no cumplió con el peso de la prueba necesaria para sostener esta reclamación, por lo tanto la agencia no violó el convenio colectivo, se desestima la querrela.

XII- Departamento de Recursos Naturales v. Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-01-002 L-01-015
Violación de Convenio
27 de junio de 2001

Arbitro: Grace M. Díaz Pastrana

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar si el procedimiento utilizado por la agencia al implantar la modificación al plan de clasificación para ocupar los puestos de Sargentos estuvieron en contraposición con lo establecido en el convenio colectivo. De determinar que lo estuvo que esta árbitro provea el remedio adecuado.

- B- El querellante alega que no fue considerado para un ascenso mientras a otras personas con menos tiempo fueron considerados. Este alega que tiene experiencia supervisando personal de la agencia.
- C- Se desprende de la investigación que el querellante supervisó durante 4 meses 500 cadetes en la Academia de la Policía de los cuales 100 pertenecían al Departamento de Recursos Naturales.
- D- La unión no logró precisar fechas exactas y el querellante en sus 9 años en la agencia nunca solicitó una reclasificación, cuando pudo haberlo hecho para la fecha que realizó estas funciones por necesidad del servicio.

- E- En el momento de modificar el Plan de Clasificación el querellante no ejercía funciones de supervisión.
- F- El plan de clasificación que implantó la agencia cumplió con lo dispuesto en el convenio colectivo, por lo tanto se desestima la querrela.

XIII- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-01-022 L-01-016
Destitución de Empleo y Privación de Sueldo
6 de julio de 2001

Arbitro: Ithomara Quiñones Reyes

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar si la destitución y cancelación de certificado del querellante estuvo justificada de acuerdo a la prueba presentada. De no ser justificada que se provea el remedio adecuado.

- B- El querellante era maestro de teatro en una escuela pública. Poseía material obsceno en su escritorio y le hacía chistes frescos a sus estudiantes. En adición le contaba sueños eróticos y se los entregaba por escrito a las estudiantes.
- C- Se destituye al querellante por conducta inmoral. Poseía material obsceno en su área de trabajo.
- D- La agencia presentó evidencia documental que probó las acciones del maestro, mientras la unión renunció el derecho a conainterrogar a los testigos, ya que la evidencia era contundente.
- F- La destitución del Sr. Juan A. Morales Rodríguez de su puesto, estuvo justificada, así como cancelación del certificado de maestro.

XIV- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-00-021 L-01-017
Separación de Empleo y Sueldo
24 de julio de 2001

Arbitro: Nilda Ayala Maldonado

A- Acuerdo de Sumisión

Si procede la decisión de la agencia de separar de empleo y sueldo a la querellante, si está capacitada actualmente para desempeñarse como

maestra; y, si existe la alternativa de un acomodo razonable a base del convenio colectivo.

- B- La agencia solicitó a la querellante que se sometiera a una evaluación médica psiquiátrica contratado por la agencia, ya que ésta padece de depresión. El convenio colectivo faculta al Secretario del Departamento de Educación a someter a exámenes médicos a los maestros.
- C- No se presentó evidencia por ninguna de las partes sobre cuales eran las circunstancias que motivaron la solicitud, pero el informe indicó que su disturbio emocional estaba relacionado a la muerte violenta de su esposo hace 17 años y que el ambiente de trabajo está mínimamente relacionado. Este se clasifica como una incapacidad moderada (bipolar).
- D- La condición emocional de la querellante puede ser clasificada como un impedimento. La querellante tiene derecho a un acomodo razonable y que la agencia participe en un proceso interactivo.
- E- Se ordena la reinstalación de querellante a su puesto y el fiel cumplimiento del convenio colectivo referente al pago de su salario hasta la reposición de su cargo.

XV- Departamento de Educación vs. Federación de Maestros

Caso Número: AQ-01-024 L-01-019

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por tres años y cancelación de certificados docentes.

Arbitro: Ihomara Quiñónez Reyes

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo y cancelación de certificados docentes por un período de tres años impuesta a la querellante estuvo o no justificada de acuerdo a la prueba presentada. De no estar justificada, que el árbitro provea el remedio adecuado.

B- La querellante ocupaba un puesto de Maestra de nivel elemental. El 18 de noviembre de 1998 agredió a la Directora de la escuela con un libro al ésta indicarle que bajara un niño del mostrador. Además, ha dañado y roto equipo escolar, ha mostrado indicios de agresividad y maltrato verbal hacia los estudiantes. El 17 de mayo de 2000 se le envió una carta a la querellante en la que informaba sobre la formulación de cargos y su derecho a una vista informal. Luego de dicha vista, se le informó mediante carta la suspensión de empleo y sueldo y la cancelación de los certificados docentes por un periodo de tres años a partir del recibo de la misma.

- C- La Unión alegó que la suspensión de la querellante violentó la doctrina de cosa juzgada, ya que la Agencia intenta sancionar a la empleada por los mismos hechos que fueron adjudicados en 1998. No obstante, la primera acción que tomó la agencia no entra entre las acciones disciplinarias a las que hace referencia las leyes, reglamentos y el Convenio Colectivo del Departamento de Educación.
- D- La Honorable Árbitero da total validez a la agencia con respecto a la prueba presentada con relación al cargo por agresión. No obstante, la penalidad impuesta a la querellante no estuvo justificada a la luz de las disposiciones del convenio, ya que este establece que dichas suspensiones no excederán de un año calendario. Se substituyó y modificó a un (1) año calendario la suspensión de empleo y sueldo.

XVI- Cuerpo de Emergencias Médicas v. Unión Nac. de Trab. de la Salud
Caso Núm. AQ-00-030 L-01-020
Suspensión de Empleo y Sueldo
24 de septiembre de 2001

Árbitero: Ana I. Pérez Camacho

A- Acuerdo de Sumisión

Si la suspensión de 15 días de empleo y sueldo que se propone imponer la Agencia al empleado, está o no justificada. De no estarlo que se provea el remedio adecuado.

- B- Una empleada se sintió ofendida por el comentario que hizo su compañero de trabajo, el aquí querellante. El comentario fue el siguiente: “para ocupar un puesto en esa agencia había que poseer dos motivos y una buena razón”.
- C- La empleada se sintió ofendida por el comentario y lo consideró ofensivo, sarcástico y en menosprecio a las mujeres que trabajan en la agencia.
- D- La agencia, luego de una investigación, le notificó al querellante que se le había formulado cargos por violar el reglamento de la agencia. Se le suspendió de su empleo y sueldo por un período de 15 días.
- E- La unión alega que el comentario se hizo en el ejercicio de la libertad de expresión que existe en Puerto Rico.
- F- Jurisprudencialmente se ha resuelto que “La libertad de expresión a pesar de ser un derecho constitucionalmente protegido, no es uno absoluto, ni cobija todo tipo de conducta”.

- G- El querellante incurrió en una violación a las secciones 14.22 y 14.24 del Reglamento de Personal del Cuerpo de Emergencias Médicas. Sin embargo, se determinó que no se justifica una suspensión de empleo y sueldo por un término de 15 días, tal como lo propuso la Agencia. En su lugar, el querellante recibirá una reprimenda escrita.

XVII- Departamento de Educación vs. Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Número: AQ-01-047 L-01-021

Sobre: Separación del Puesto

Arbitro: Beatriz Ríos Ramírez

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar si la separación del puesto del querellante fue una conforme a derecho según los hechos que motivan la misma.

- B- El 23 de abril de 2001 se separó al querellante de su puesto regular debido a su patrón de ausencias y tardanzas incurridas durante los años escolares 1995-96, 1996-97, 1997-98, 1998-99, 1999-00 y 2000 hasta el presente. El total de dichas ausencias y tardanzas sumaron doscientas seis (206) en un periodo de cinco (5) años. La prueba no fue objetada por la Unión. No obstante, su reclamación se basa en que no fue aplicada a esta situación de hechos la disciplina progresiva.
- C- Las faltas incurridas fueron efectuadas antes de la vigencia del convenio, el cual establece las medidas correctivas mediante disciplina progresiva. No obstante, la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965 establecía las medidas de corrección para maestros y empleados del sistema, lo cual prueba que la agencia tenía la facultad y la obligación en ley de aplicar dicha disciplina progresiva.
- D- La agencia mostró evidencia con respecto a los documentos escritos entregados al querellante, en donde se le informaba de las ausencias, tardanzas y faltas que estaba constantemente incurriendo.
- E- La Honorable Árbitero determinó que las cartas y orientaciones verbales realizadas por la Directora de la escuela, aunque sí demuestran el interés de que el querellante mejorara su conducta y no perdiera su empleo, no prueban por sí solas la aplicación de disciplina progresiva. La acción a tomarse debió ser el referir a la Directora de Recursos Humanos de la Agencia para que dicha oficina emitiera primero advertencias escritas o amonestaciones al querellante en cuanto a su conducta. De no mejorarse, procederían medidas disciplinarias más severas, como lo sería una suspensión. De esto no

funcionar correspondería la separación o destitución de empleo, dependiendo de la gravedad de la falta.

- F- En la situación de hechos el querellante cometió la falta alegada, pero la acción tomada por la Agencia de separar de puesto de forma indefinida sin seguir la disciplina progresiva, va en contra de lo dispuesto en el convenio y la Ley Núm. 115, supra. Se resuelve el laudo modificando la separación de empleo por una suspensión de empleo y sueldo por seis (6) meses.

XVIII- Departamento de Educación v. Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-01-025 L-01-022

Destitución de Empleo y Sueldo

15 de octubre de 2001

Arbitro: Lourdes M. Díaz Velázquez

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar por la árbitro si el despido está justificado a la luz de la prueba. La árbitro proveerá el remedio adecuado”.

- B- El querellante se desempeñaba como maestro de escuela elemental en una escuela de la comunidad.
- C- El querellante fue arrestado por tentativa de escalamiento agravado. Anteriormente había tenido otro incidente por posesión de drogas.
- D- El Director de la escuela rindió un informe al Departamento sobre los acontecimientos ocurridos. La agencia tomó la determinación de destituirlo de empleo y sueldo y le canceló los Certificados de Maestros.
- E- La Agencia no presentó suficiente prueba, solamente se limitó a presentar la citación que le enviara la propietaria de la residencia que supuestamente fue objeto de escalamiento.
- F- El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que “la absolución penal no confiere inmunidad en el campo administrativo ya que la acción administrativa es independiente de la criminal... ambos procedimientos requieren diferentes grados de prueba: **Tribunal Examinador de Médicos de Puerto Rico vs. Dr. Luis R. Cañas Rivas**, 2001 TSPR 58, **San Vicente vs. Policía de Puerto Rico**, 96 JTS 148, **Pagán Hernández vs. UPR**, 107 DPR 720 (1978).
- G- La destitución de empleo y sueldo y cancelación de Certificados de Maestros del querellante no estuvo justificada. Se ordena a la Agencia a reponerlo en

su empleo y pagarle todos los haberes dejados de recibir, incluyendo entre otros el sueldo.

XIX- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-01-031 L-01-023
Suspensión de Empleo y Sueldo
29 de octubre de 2001

Arbitro: María del Carmen Torres Suárez

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar por la árbitro si la suspensión de la querellante estuvo justificada a la luz de la prueba y que la Árbitro provea los remedios adecuados.

B- La Agencia no presentó ninguna evidencia para demostrar la acción tomada contra la empleada. Solamente había citado varios testigos pero estos nunca asistieron a las vistas. Esto no es suficiente evidencia para que se confirme la acción disciplinaria.

C- Está claramente establecido en el campo laboral que los casos que envuelven medidas disciplinarias, el patrono es quien tiene el peso de la prueba.

D- La suspensión de empleo y sueldo y la cancelación de certificados docentes impuesta por la Agencia a la empleada no estuvieron justificadas. Se ordena la reposición a su puesto y la restitución de sus certificados docentes inmediatamente, se ordena además el pago de todos los haberes dejados de recibir durante el tiempo en que estuvo suspendida y el retiro de cualquier documento relacionado a la suspensión de la querellante de su expediente.

XX- Departamento de Educación vs. Unión de Personal Administrativo, Secretarial y de Oficina
Caso Número: AQ-01-038 L-01-024
Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Arbitro: Janeth De Jesús Arévalo

A- Acuerdo de Sumisión

Si la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la empleada estuvo o no justificada. Si no lo estuvo, que se determine el remedio apropiado.

B- La empleada fue suspendida de empleo y sueldo de su puesto regular debido al patrón de ausencias y tardanzas en que incurrió durante los años escolares 1998-2000 y 1999-2000.

- C- La evidencia sometida demostró y así lo admitió la querellante en la Vista de Arbitraje, que en efecto había incurrido en las ausencias imputadas. No obstante, la Unión alega que dichas faltas fueron incurridas por razones de salud tanto de la empleada, como la de su fenecido padre; que las mismas fueron adjudicadas a alguna licencia (enfermedad o vacaciones) y plantean la ausencia de medidas disciplinarias de acuerdo a lo estipulado mediante convenio.
- D- La Agencia indica que actuó conforme al convenio debido a que orientó y advirtió a la querellante de su conducta y de las posibles consecuencias que podría tener de continuar con dicho patrón. No obstante, dicha acción no satisface por completo el concepto de disciplina progresiva, ya que solo corresponde a una amonestación verbal. Era deber de la agencia agotar todos los remedios dentro de la disciplina progresiva, antes de haber optado por la suspensión de empleo y sueldo.
- E- Por otra parte, las medidas disciplinarias fueron incorrectamente incorporadas, ya que de la evidencia se desprende que cada una de las ausencias y tardanzas fueron excusadas y/o justificadas. Esto demuestra que la agencia no actuó oportunamente para dar fin a la situación en controversia.
- F- El árbitro resolvió que la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) meses fue injustificada y severa. Sin embargo, la conducta observada por la querellante conlleva que se le imponga una sanción disciplinaria, siendo esta modificada por una suspensión de empleo y sueldo de un (1) mes a partir de la fecha en que se hizo efectiva la misma. Se ordena la restitución de todos los haberes y beneficios dejados de percibir.

**XXI- Departamento de Educación vs. Unión de Personal Administrativo,
Secretarial y de Oficina**

Caso Número: AQ-01-065 L-01-025

Sobre: Amonestación

Arbitro: Beatriz Ríos Ramírez

A- Acuerdo de Sumisión

Determinar si la amonestación impuesta a la querellante estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo, que la árbitro determine el remedio adecuado.

- B- La querellante ocupaba un puesto de Oficinista I y sus tareas consistían en recibir llamadas, tomar mensajes, entregar material al personal docente, ponerle el sello de la escuela a las certificaciones de los estudiantes, entregar las mismas a los padres y llevar la asistencia del personal. La referida empleada presentó una querrela ante la Junta alegando haber sido amonestada

sin derecho a estar representada, violando sus derechos en cuanto al registro de asistencia, falta de respeto a su persona y discrimen por radicar querellas. Además, alegó violaciones al convenio colectivo vigente.

- C- De la prueba presentada por la Agencia la querellante abandonaba el área de trabajo sin autorización, quería realizar funciones que no le correspondían, parecía siempre estar molesta, se molestaba cuando la directora le daba instrucciones, no contestaba el teléfono, no atendía a los padres, entre otras faltas, las cuales no fueron objetadas por la Unión.
- D- La prueba presentada por la Agencia demostró que la querellante no realizaba las funciones inherentes de su puesto y que la amonestación que recibió estuvo justificada. Las demás acusaciones efectuadas por la referida empleada no pudieron ser justificadas. La Honorable Árbitero determinó que la amonestación impuesto estuvo justificada y por tanto fue desestimada la querella.

**XXII- Departamento de Educación v. Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-01-009-013-,014, 015, 016, 017 L-01-026
Reclamación Remuneración, No Concesión Rango Magisterial
14 de noviembre de 2001**

Arbitro: Grace M. Díaz Pastrana

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si los casos AQ-01-009-013-,014, 015, 016, 017, son arbitrables sustantivamente o no. De no serlos que se desestimen las querellas. De serlos que se vean los casos en sus méritos.

- B- La Agencia alega que la Comisión no tiene jurisdicción en este caso apoyándose en el artículo 4.04 (4) de la Ley Núm. 158 de 18 de julio de 1999, conocida como Ley de Carrera Magisterial. Esta ley dispone que las determinaciones a la luz de esta ley sólo serán apelables ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Educación.
- C- La unión por su parte entiende que la Comisión tiene jurisdicción ya que existe un convenio colectivo firmado entre las partes.
- D- La Ley de Carrera Magisterial no fue enmendada por la ley de sindicación, por lo tanto prevalece dicha ley.
- E- "Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu". Código Civil, 1930, Art. 14

F- Las querellãs de los casos de autos no son arbitrables sustantivamente, por lo tanto se desestiman las querellas.

XXIII- Departamento de Educación vs. Federación de Maestros

Caso Número: AQ-01-074 L-01-027

Sobre: Amonestación Escrita

Arbitro: Rosa Cotto González

A- Acuerdo de Sumisión

1. Determinar por la árbitro si estuvo o no justificada la amonestación a la maestra querellante a base de la prueba desfilada. La árbitro proveerá el remedio adecuado.
2. Determinar por la árbitro si procede la desestimación de la amonestación por no cumplir con la sección 10.10 (1) del convenio colectivo, al no incluir en la formulación de cargos, nombres, fechas, y lugares aludidos. La árbitro proveerá el remedio adecuado.

B- El 19 de julio de 2001 la Agencia notificó a la querellada su decisión de amonestarle por escrito y de incluir el documento dentro de su expediente de personal debido a que incurrió en una conducta incorrecta o lesiva por un comportamiento indebido hacia sus alumnos dentro del salón de clases.

C- La Unión alega que los hechos imputados no fueron probados y que su historial de servicio no revela el que se hubiera tomado alguna sanción disciplinaria.

D- La palabra señalada por una estudiante no hace sentido en relación a la situación que se confrontó. La prueba presentada en la vista de arbitraje demostró que la querellante intentó disciplinar verbalmente a una estudiante que había actuado de manera indisciplinada. Al proceder de esa manera no se evidencia que haya infringido alguna ley o reglamento.

E- La árbitro determinó que no se puede pretender que una palabra sea interpretada de una forma cuando las circunstancias y el contexto donde se enmarca apuntan hacia otra interpretación. Hacerlo de manera distinta atentaría contra los principios básicos de justicia. La amonestación no estuvo justificada.

XXIV-Departamento de Recursos Naturales v. Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-01-037 L-01-028
Destitución de Empleo, Privación de Sueldo
21 de noviembre de 2001

Arbitro: Janeth De Jesús Arévalo

A- Acuerdo de Sumisión

Que la árbitro determine si la medida disciplinaria de destitución estuvo o no justificada basado en lo establecido en el convenio colectivo, Reglamento del Cuerpo de Vigilantes y la Orden Administrativa 93-14 aplicables. De determinar que no estuvo justificada que provea el remedio adecuado.

B- El Departamento destituyó al querellante de su puesto de vigilante por alegados acercamientos de índole sexual contra una compañera una vigilante.

C- La prueba aportada por la agencia consistió en declaraciones juradas de la alegada hostigada y el testimonio de otro compañero de trabajo, lo cual no es suficiente en calidad ni cantidad como para demostrar la justa causa y poder sostener la medida disciplinaria impuesta.

D- Es ampliamente conocido en el foro arbitral, que en casos disciplinarios, el patrono tiene el peso de la prueba y como tal debe presentar un caso "prima facie" en donde la evidencia mostrada sea suficiente en calidad y cantidad como para ameritar una decisión.

E- La destitución de empleo y sueldo impuesta por la agencia al querellante no estuvo justificada. Se ordena a la agencia la inmediata reposición a su puesto y el pago de todos los haberes dejados de recibir durante el tiempo que estuvo destituido, además del retiro de cualquier documento relacionado a la destitución del querellante de su expediente.

El siguiente resumen presenta una determinación de la Comisión de Relaciones del Trabajo en relación de la determinación de una unidad apropiada.

Administración del Derecho al Trabajo vs. Unión General de Trabajadores

Caso Número: PR-99-020 D-01-006

Sobre: Resolución sobre objeciones y orden de nueva elección

A- El 29 de agosto de 2001 se efectuó la elección en la Unidad A del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos integrada por y denominada "Empleados de la Administración del Derecho al Trabajo". Dicha elección se celebró con el propósito de determinar si la mayoría del total de empleados deseaba ser representado por la Asociación de Empleados Unidos de la

Administración del Derecho al Trabajo afiliada a la UGT ó por la Hermandad de Empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La UGT obtuvo la mayor cantidad de votos. La Hermandad radicó en tiempo las objeciones, alegando ciertas irregularidades en torno a la celebración de la elección.

B- El escrito sometido por la Hermandad consiste de cinco párrafos en los cuales ésta señala ciertas alegadas irregularidades ocurridas antes y durante el proceso eleccionario, las que entiende deben servir de base para anular la elección celebrada y para ordenar la celebración de una nueva elección, ya que las alegaciones de la Hermandad son meritorias. La Hermandad recibió copia del listado alfabético de todos los empleados en la unidad apropiada un día antes de la celebración de la elección. Dicha entrega tardía fue en violación a las secciones 320 (c) y 309 (m) del Reglamento.

C- Se “declara con lugar” las objeciones 1 y 3 presentadas por la Hermandad de Empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su moción de Objeciones de Elección.

D- Anular la elección celebrada el 29 de agosto de 2001 basado en los hechos incontrovertibles y que obran en el expediente de esta Comisión, ordenar la celebración de una nueva elección mediante votación secreta, en la Unidad A de los Empleados de la Administración del Derecho al Trabajo de conformidad con la Sección 4.5 de la Ley Núm. 45, según enmendada y el Reglamento Número Uno de esta Comisión, según enmendado. Dicha elección es con el propósito de determinar si la mayoría del total de los empleados que participen en la misma desea ser representada para fines de negociación colectiva por la Asociación de Empleados Unidos de Administración del Derecho al Trabajo, afiliada a la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores, UGT o por la Hermandad de Empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La nueva elección se celebrará el día 27 de noviembre de 2001.

E- Ordenar al Patrono a colocar copia del nuevo Aviso de Elección e Itinerario de Elección en todos los tableros de edictos de sus instalaciones, donde trabajan empleados en la Unidad Apropiada de referencia, dentro de un término no menor de siete (7) días laborables antes de la celebración de la elección.

F- Ordenar al Patrono a someter a esta Comisión y a las Partes, una lista en orden alfabético de todos los empleados elegibles a votar con sus respectivas direcciones postales y una lista en orden alfabético de todos los empleados elegibles a votar por centro de votación, dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la presente Orden.