

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (AAA)**
(Autoridad)

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS PROFESIONALES
DE LA AAA (HIEPAAA)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-02-3677

**SOBRE: RECLAMACIÓN - SALARIOS Y
COMPENSACIONES
AUMENTO POR NIVEL DE MÉRITO**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de epígrafe se celebró en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico el día 3 de octubre de 2005.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “el Patrono” o “la Autoridad”, comparecieron, el Lcdo. Obed Morales, Asesor Legal y Portavoz y los Sres. José E. Hernández, Especialista en Recursos Humanos y Testigo el Sr. Jorge B. Flechas, Director Área de Laboratorios, Supervisor de los Supervisores y Testigo.

Por la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “la Unión”, comparecieron, el

Lcdo. Alejandro Torres Rivera, Asesor Legal y Portavoz, el Ing. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la HIEPAAA y el Sr. Carlos Varas Dekony, querellante.

II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Determinar si conforme lo establece el Convenio Colectivo y la evaluación realizada procede la otorgación del Nivel de Mérito al querellante Carlos Varas Dekony al 1 de julio de 2001.

POR LA UNIÓN:

Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo vigente si la evaluación hecha al empleado Carlos Varas Dekony se ajusta o no a su desempeño como empleado durante el período evaluado a partir del 1 de julio de 2001. Determinar a la luz de lo que debió haber sido el resultado de la evaluación practicada para tal período, si el empleado Carlos Varas Dekony era o no acreedor al aumento de sueldo por concepto de nivel de mérito a partir del 1 de julio de 2001. De haber sido privado, el mencionado empleado, del nivel de mérito que le hubiera correspondido, emitir el remedio apropiado.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ ARTÍCULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Determinar a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo² vigente, y la evaluación realizada al querellante, Carlos Varas Dekony, si procede o no la otorgación del aumento de sueldo por Nivel de Mérito efectiva al 1 de julio de 2001.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXXIV NIVEL DE MÉRITO

El tipo retributivo a concederse por concepto de aumento por eficiencia (mérito), será el que se indica a continuación si cumple los requisitos que se detallan más adelante:

Del 1ro de julio de 2001 al 30 de junio de 2002 - \$0.18 por hora

Del 1ro de julio de 2002 al 30 de junio de 2003 - \$0.18 por hora

Del 1ro de julio de 2003 al 30 de junio de 2004 - \$0.18 por hora

Las partes acuerdan que los aumentos por concepto de nivel de mérito correspondientes al 1ro de julio de 1999 y 1ro de julio de 2000 de \$0.18 por hora cada uno se incorporan al salario efectivo al 1ro de octubre de 2000.

Estos aumentos se utilizarán para completar unas bonificaciones hasta un máximo de \$540 (15 meses) según corresponde en cada caso de acuerdo con el tiempo de servicio. Esta bonificación se pagará en dos plazos, 1ro de octubre de 2000 y 1ro de julio de 2001.

1. **Tiempo de Servicio** - El aumento de salario por haberse desempeñado eficientemente se les concederá a aquellos empleados que lleven trabajando doce (12) meses sin aumentos de salarios por este concepto. Cualquier

² Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 1 de julio de 1999 hasta el 30 de junio de 2004.

transacción de personal bien sea por ascenso, reasignación, reclasificación, traslado, descenso o de otra índole similar, no alterará o interrumpirá el período antes indicado para conceder el aumento por mérito.

Empleados que sufran accidentes del trabajo - se acuerda que si la ausencia al trabajo por este motivo no excede de seis (6) meses, se pueda evaluar al empleado si cumple con los demás requisitos. Se acuerda además, que si la ausencia al trabajo excede de seis (6) meses y cumple con los demás requisitos, se tome en consideración la evaluación que para aumento de sueldo por eficiencia se aprobó para el año inmediatamente anterior al periodo de doce (12) meses considerándose. Si luego de conceder o denegar el referido nivel de mérito el empleado continúa ausente por este motivo no se le concederá el próximo nivel de mérito hasta que regrese y trabaje por doce (12) meses.

2. **Eficiencia** - Aprobar evaluación que demuestre que el empleado conoce a cabalidad todas las fases de su trabajo y se ha desempeñado eficientemente.

Si el empleado experimenta algún cambio de supervisión durante el periodo de evaluación, el supervisor anterior [sic] de inmediato someterá una evaluación por el período que le corresponda. El nuevo supervisor tendrá que hacer evaluación por el tiempo necesario hasta cumplir con los restantes meses requeridos. La evaluación final será una combinación de las que hagan los supervisores correspondientes.

El empleado que no pueda recibir el Nivel de Mérito por no aprobar la evaluación antes mencionada, se evaluará nuevamente al completar un año de trabajo a partir de la fecha de la efectividad de la evaluación no aprobada.

3. **Asistencia al Trabajo** - El récord de asistencia del empleado deberá estar limpio de frecuentes tardanzas o ausencias injustificadas.

4. **Buena Conducta** - Haber observado buena conducta, no haber recibido carta de amonestación del Director de Recursos Humanos o del Director Ejecutivo o no haber sido suspendido de empleo y sueldo por haber incurrido en faltas y/o irregularidades.

ARTÍCULO XXXI
REQUISITOS PARA REASIGNACIONES A NIVELES SUPERIORES Y
ASCENSOS

...
C. EVALUACIONES PARA TRANSACCIONES DE
PERSONAL

1. A los efectos de estas evaluaciones se continuará entendiendo como trabajo eficiente aquellos que aprueben la evaluación con nota de 80% o más, disponiéndose que 79.5% o más se considerará como 80%.
2. Salvo razón de fuerza mayor, la Oficina de Recursos Humanos correspondiente solicitará con dos (2) meses de anticipación la preparación de la evaluación por trabajo eficiente para reasignaciones de niveles de clasificación.

La Oficina de Recursos Humanos correspondiente dará seguimiento para que una vez el empleado cumpla el tiempo de servicio requerido, la evaluación se devuelva a la mayor brevedad posible.

IV - RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante Carlos Varas Dekony es empleado de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados desde 1992.
2. Actualmente ocupa un puesto como Químico de Laboratorio de Metales, clasificación IV.

3. El 20 de mayo de 2002, al querellante se le realizó una evaluación sobre su desempeño para otorgarle un aumento de sueldo por niveles de mérito. La misma corresponde al período comprendido entre el 1 de julio de 2001 al 30 de junio de 2002.
4. En dicha evaluación, el querellante obtuvo una puntuación promedio de 14.10%, en una escala del 0 al 100. Una puntuación de 14.10% refleja que el empleado no cumple con los criterios para obtener un aumento por nivel de mérito.
5. La puntuación mínima establecida en el Convenio Colectivo³ para aprobar la evaluación es 79.5%.
6. Debido a la puntuación obtenida, la AAA denegó, al querellante, el aumento por nivel de mérito correspondiente al año 2001-2002.
7. El 6 de junio de 2002, la Unión radicó ante este Foro, la reclamación de autos.
8. La Unión solicitó que se determinara a la luz del Convenio Colectivo, si la evaluación realizada al querellante, Carlos Varas Dekony, se ajusta o no a su desempeño como empleado durante el período evaluado.

V- ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la evaluación sobre el desempeño correspondiente al período del 1 de julio de 2001 al 30 de junio de 2002, que fue realizada por la Autoridad al empleado Carlos Varas Dekony, se llevó a cabo conforme lo establece el

³ Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo con vigencia de 1999 - 2004.

Convenio Colectivo y si procede o no la otorgación de aumento de sueldo por concepto de nivel de mérito.

La Unión alegó, que la Autoridad incurrió en una violación del procedimiento de evaluación. Añadiendo, que el Sr. Carlos Varas Dekony, querellante, fue sometido a un proceso de evaluación plagado de poca objetividad, imparcialidad e injusticia. Esto en clara violación de las normas y guías establecidas para el mismo. Alegó, además, que las puntuaciones otorgadas por la supervisora no están acordes con la labor realizada por el querellante.

La Autoridad, por su parte, argumentó que el querellante fue evaluado conforme las normas y guías establecidas para la evaluación por niveles de mérito. Añadió que las mismas fueron realizadas de forma objetiva e imparcial.

Luego de escuchar los argumentos de las partes involucradas en la controversia, nos toca analizar y emitir una decisión tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada.

De la prueba surgió que el querellante comenzó a trabajar con la Autoridad desde 1992 y que actualmente se desempeña como Químico IV.

En cuanto a la evaluación realizada, el querellante declaró que recibió la evaluación y no la firmó. Que le dejó saber a su supervisora la Sra. Adnalia Flores, que iba a comunicarse con ella por escrito. Cosa que hizo. Véase exhibit 3 de la Unión, "Evaluación y Nivel de Mérito". En dicha comunicación el querellante solicita reunirse

con ella para discutir los criterios utilizados. Mientras que la supervisora reaccionó⁴ a dicha petición indicándole que ya había enviado la evaluación a Recursos Humanos, por éste haberle devuelto la misma sin hacer comentarios al respecto. No obstante, manifestó su disponibilidad para reunirse el viernes con el delegado, un representante de la gerencia del laboratorio y ella.

Llegado el día se efectuó la reunión. El propósito era discutir la evaluación. A la misma asistieron el querellante, el Sr. Jorge B. Flechas, Supervisor de los supervisores y Director de Área de Laboratorio, la señora Flores, Supervisora del querellante, y el delegado de la Unión. Sin embargo, la evaluación no se discutió en su totalidad. Ello debido a que el querellante se retiró por encontrar que los supervisores se estaban riendo de él al discutir las premisas.

Por otra parte, interrogado sobre el particular, el querellante declaró específicamente sobre la “premisa #19” de la **Hoja de Evaluación para Niveles de Mérito** que lee como sigue: No pone reparos en aceptar mayores responsabilidades (énfasis nuestro) que él no tiene reparos en aceptar otras responsabilidades *siempre y cuando éstas se encuentren contempladas dentro de su hoja de deberes*.

De igual manera, el querellante mediante su testimonio, admitió que en varias ocasiones había objetado las tareas que se le asignaban por entender que estas no estaban contempladas dentro de su hoja de deberes.

⁴ Exhibit 4 de la Unión, Memorando de fecha 30 de mayo de 2002, “Evaluación por Nivel de Mérito”.

El querellante, también, objetó las puntuaciones asignadas en las premisas que miden ausencias y tardanzas por entender que la Autoridad no fue justa en cuanto al valor asignado en dichas premisas.

Por su parte, la Autoridad presentó sus testigos. Mediante el testimonio del Sr. Jorge B. Flechas⁵, Director de Área de Laboratorio, Supervisor de los supervisores, declaró sobre los criterios utilizados y por qué fueron asignadas cada una de las puntuaciones. Mientras que el Sr. José E. Hernández, Especialista de Recursos Humanos, testificó cómo estas se computaron para propósitos de la evaluación.

De la prueba presentada por la AAA surgió que el querellante, ciertamente, no cumplió con los criterios establecidos en el Convenio Colectivo. El Inciso C-1, Evaluaciones para Transacciones de Personal, del Artículo XXXI, Requisitos para Reasignaciones a Niveles Superiores y Ascensos, dispone que para un empleado ser merecedor de un aumento de sueldo por concepto de nivel de mérito, el empleado debe aprobar la evaluación con nota de 80% o más, disponiéndose que 79.5% o más se considerará como 80%. En el caso de autos el querellante obtuvo una puntuación de

⁵ Al inicio de la audiencia la Unión hizo el planteamiento sobre la pertinencia del testimonio del Sr. Jorge Flecha, ya que éste fungía como Director de Área de Laboratorio, Supervisor de Supervisores. Que quien tenía que declarar sobre la evaluación realizada era la Sra. Adnalia Flores, quien era la Supervisora directa del querellante. La Autoridad indicó que la señora Flores no se encontraba presente, debido a que la misma ya no es empleada de la Autoridad. No obstante, hizo saber que el señor Flechas, podía declarar sobre el particular, ya que éste tuvo participación directa en la evaluación. Así quedó probado durante su testimonio. Nótese que una de las partes quien se reunió con el querellante para discutir los resultados de la evaluación fue el señor Flechas. Además, de los documentos sometidos en exhibit que hacen alusión a las distintas reclamaciones del querellante, evidencian que el señor Flechas sí tenía conocimiento de las ejecutorias del querellante. El señor Flechas incluso declaró que fue él quien orientó a la supervisora en cuanto a la redacción de las contestaciones al querellante en algunos de sus reclamos.

14.10%. La misma fue producto de los valores otorgados en las diferentes premisas evaluadas.

De otra parte el Inciso 2, Eficiencia, del Artículo XXXIV, Nivel de Mérito, establece que para aprobar una evaluación el empleado tiene que demostrar que conoce a cabalidad todas las fases de su trabajo y se ha desempeñado eficientemente. La Hoja de Evaluación, Exhibit 1 de la Autoridad, consta de 22 aseveraciones o premisas, de las cuales, aproximadamente, quince (15) de ellas están estrechamente relacionadas con el desempeño del empleado. Quedó demostrado mediante prueba documental y oral que el querellante objetó⁶ las tareas asignadas por su supervisora la Sra. Adnalia Flores. De hecho, mediante carta cursada por el querellante el 19 de octubre de 2001⁷, surgen las objeciones del Sr. Varas Dekony a las tareas que se le asignaban.

En cuanto a la asistencia, Inciso 3, del Artículo anteriormente mencionado, la Autoridad otorgó un valor de 80. Sobre este particular, la Unión presentó en evidencia copia de las Tarjetas de Asistencia del querellante⁸. Al evaluar las Tarjetas de Asistencia nos percatamos que faltan tarjetas. No obstante, de las tarjetas sometidas pudimos constatar que el querellante estuvo ausente en varias ocasiones. Lo cierto es que, para obtener un cien (100) o un “excelente” en estos dos renglones el empleado tendría que tener asistencia y puntualidad perfecta.

⁶ Exhibit 3 de la Autoridad, Memorando de fecha 19 de octubre de 2001.

⁷ Exhibit 3 de la Autoridad, Ibid.

⁸ Exhibit 5 de la Unión.

Con relación al Inciso 4, Buena Conducta, Artículo XXXIV, la AAA no probó que el querellante haya sido disciplinado durante el período que comprende la evaluación. A pesar de ello, entendemos que aún cuando se cambiara la puntuación otorgada en esta premisa, no se lograría un cambio considerable, al extremo de aumentar la puntuación de 14.10% a 79.5%.

Resulta importante dejar claramente establecido que en materia de manejo de personal y relaciones obrero-patronales siempre se ha reconocido que la persona en mejor posición para juzgar y evaluar los méritos de las ejecutorias de un empleado es, por su estrecha relación, el supervisor inmediato. Es por eso que los árbitros, al entender en casos de esta naturaleza, no acostumbran sustituir su criterio por el del supervisor que ha hecho la evaluación, a menos que haya prueba suficiente que demuestre que ha actuado de manera arbitraria o caprichosa al hacerse la misma. En el caso de autos el señor Flechas, Supervisor de los Supervisores, jugó un papel importante en la evaluación del querellante, por lo que hemos otorgado credibilidad a lo declarado por éste.

En el caso de marras hemos velado porque se haya evaluado los criterios a ser considerados según lo dispone el Convenio Colectivo.

Por cuanto la Autoridad probó que la evaluación realizada al empleado Carlos Varas Dekony no fue arbitraria, caprichosa e injustificada. Probó que el querellante no cumplió con los criterios establecidos en el Convenio Colectivo, Inciso 2, Eficiencia, y

3. Asistencia al Trabajo, no así con el Inciso 4, Buena Conducta, del Artículo XXXIV, Nivel de Mérito. La Unión, por su parte, no probó lo contrario.

Por las razones expuestas en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

VI- LAUDO

A la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo, y las contenciones de las partes determinamos que el querellante, Carlos Varas Dekony, no es acreedor al aumento de sueldo por concepto de Nivel de Mérito correspondiente al año 2001. Por cuanto, se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de octubre de 2006.

Elizabeth Irizarry Romero
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy ____ de octubre de 2006; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO OBED MORALES
ASESOR LEGAL
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA
EDIFICIO MIDTOWN
421 AVE MUÑOZ RIVERA STE B 4
SAN JUAN, PR 00918

ING. MIGUEL A. MARRERO
HERMAND INDEP EMPLS PROF
DE LA AAA
CALLE ÁVILA 325
URB VALENCIA
SAN JUAN PR 00923

SR JOSÉ E. HERNÁNDEZ SANTOS
ESPECIALISTA EN REC HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

Lourdes del Valle Meléndez
Secretaria