

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE  
ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS  
(Querellante)**

v.

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS  
(Querellada)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-08-208**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
CONDUCTA IMPROPIA, SRA.  
MILAGROS PEREIRA GÓMEZ**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró los días 24 de septiembre y 6 de octubre de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció, el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz; el Ingeniero Miguel A. Marrero, presidente; y la Sra. Milagros Pereira Gómez.

En representación de la parte querellada, en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Yolanda V. Toyos Olascoaga, asesora legal y portavoz; la

Lcda. Heidy Miranda Broco, observadora; y las señoras Nydia Medina, Idalia Rodríguez, Eunice Díaz y María Covas, testigos<sup>1</sup>.

A las partes así representadas se les brindó la oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 2 de diciembre de 2008; fecha en que venció el término concedido para la radicación de alegatos escritos.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

#### **POR LA UNIÓN**

Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo si la empleada Milagros Pereira Gómez incurrió o no en la conducta que se le imputa y si como tal le es de aplicación la sanción de suspensión de empleo y sueldo de doce (12) días laborables notificada.

#### **POR EL PATRONO**

Que la Honorable Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y la evidencia, si la medida disciplinaria impuesta a la querellante, por violaciones a las Reglas de Disciplina incluidas en el Convenio Colectivo, fue justificada.

De determinar que la señora Pereira violó las reglas y se justifica la suspensión, solicitamos que se desestime la querrela iterpuesta por la Unión en beneficio de la querellante.

---

<sup>1</sup> Las señoras Nydia Medina y Eunice Díaz también fueron anunciadas como testigos de la parte querellante.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>2</sup>, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la Sra. Milagros Pereira Gómez incurrió en la violación de las faltas número 15, Actos o Lenguaje Irrespetuoso y Obsceno, y número 25, Conducta Impropia, contenidas en el Artículo XI-C del Convenio Colectivo o no.

De resolver que la señora Pereira Gómez no incurrió en la violación de las mencionadas faltas, la árbitro dispondrá el remedio adecuado.

---

<sup>2</sup> El Artículo XIII, inciso b, establece lo siguiente: En la eventualidad 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 (os) a ser resuelto (s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES  
PERTINENTES<sup>3</sup>**

**ARTICULO XI - C  
REGLAS DE DISCIPLINA**

FALTA	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS	SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS	DESTITUCIÓN
...		PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA		TERCERA OFENSA
<p><b>15. ACTOS O LENGUAJE IRRESPECTUOSO U OBSCENO-</b> Realizar actos o usar lenguaje insolente, irrespetuoso, ofensivo, amenazante indecoroso, indecente u obsceno contra supervisores, supervisados, compañeros o personas con quienes se relacione en su trabajo, dentro y fuera de horas laborables y del lugar del trabajo.</p> <p>...</p>					
<p><b>25. CONDUCTA IMPROPIA-</b> Observar conducta impropia, lesiva, desordenada o que altere el orden dentro o fuera de horas laborables y del lugar de trabajo o predios de la Autoridad, de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descrédito, lesione la imagen o ponga en dificultad a la Autoridad.</p> <p>...</p>			PRIMERA OFENSA		SEGUNDA OFENSA

<sup>3</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde junio de 2005 hasta junio de 2009. ( Exhibit 1 Conjunto)

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

La presente querella contempla una formulación de cargos a la empleada Milagros Pereira Gómez, quien se desempeña como Técnico de Administración IV. De la Formulación de Cargos<sup>4</sup> del 11 de julio de 2007, suscrita por la Lcda. Belkin Nieves, directora de Recursos Humanos, se desprenden las razones para imponer la misma, a saber:

...

El 31 de mayo de 2007 su supervisora inmediata, Sra. Idalia Rodríguez Elicier, Jefe División Adiestramiento Sede, obtuvo conocimiento a través de la Sra. María Covas que el 8 de mayo de 2007 tanto la Sra. Nydia Medina como usted se dirigieron a la Oficina de la señor Rodríguez Elicier. Esto con la intención de localizar los documentos de las dietas y millaje que usted había radicado tardíamente.

Estos documentos fueron llevados para la aprobación de la Lcda. Belkin Nieves González, el cual contestó no aprobando las mismas por estar fuera del período de radicación. Este documento le fue mostrado por la señora Medina Serrano.

La Sra. María Covas le señala que estaba el Procedimiento 200 sobre "Transportación y Dietas" disponible para que consultara el mismo, ya que en éste se establecen los términos para radicar y pagar las mismas.

Usted comentó que y citamos, "Las de los HIEPAAA se lo tienen que pagar". A esto la señora Covas le señala a la señora Medina Serrano que el documento tenía su sello de goma y no su firma original.

---

<sup>4</sup> Exhibit 2 del Patrono, citado textualmente.

Aquí y entonces usted señalando a la señora Covas y gritando le indica y citamos, "Esta oficina está así por ella". "Nydia no te dejes llevar, porque lo que quiere es buscar problemas". De allá arriba me dijeron lo que tu eres", cuando tu vienes yo voy y no te pongas a llorar". A todo esto la señora Covas no le contestó y se dirigió a su escritorio.

Usted estaba tan alterada que tanto la Sra. Eunice Díaz, Secretaria Confidencial IV y la Directora del Departamento, Sra. Nydia Medina Serrano, se le acercaron para calmarla y dialogar con usted hasta controlar la situación.

Esta acción suya es una altamente intimidante y constituye una falta de respeto hacia sus compañeros de trabajo.

Por la presente, le comunicamos que de conformidad con el Procedimiento Disciplinario de esta Autoridad y de las disposiciones correspondientes del Convenio Colectivo Artículo XI - C, Reglas de Disciplina entre la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y la HIEPAAA, le estamos formulando cargos por infracción a las normas de conducta:

### **Grupo III**

**Falta Número 15 - Actos o Lenguaje Irrespetuoso u Obseno**-Realizar actos o usar lenguaje insolente, irrespetuoso, ofensivo, amenazante, indecoroso, indecente u obsceno contra supervisores, supervisados, compañeros o personas con quienes se relacione con su trabajo, dentro y fuera de horas laborables y del lugar del trabajo. Conlleva una suspensión de seis (6) días laborables por ser la segunda ofensa.

#### **Grupo IV**

**Falta Número 25 - Conducta Impropia-** Observar conducta impropia, lesiva, desordenada o que altere el orden dentro o fuera de horas laborables y del lugar de trabajo o predios de la Autoridad, de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descrédito, lesione la imagen o ponga en dificultad a la Autoridad. Conlleva una suspensión de seis (6) días laborables por ser la primera ofensa.

Por haber incurrido en violación al Convenio Colectivo, la estamos suspendiendo de empleo y sueldo de forma no sumaria por doce (12) días laborables por estos hechos.

Antes de tomar una determinación final, usted tiene derecho a solicitar una petición de Vista Formal, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables a partir del recibo de la presente.

Queda advertida que de no solicitar la vista en el término de tiempo establecido, se entenderá que ha renunciado al derecho que le asiste.

...

Ante la citada Formulación de Cargos, el 19 de julio de 2007, la Unión radicó, en el Foro de Arbitraje, la presente querrela.

#### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la señora Pereira Gómez incurrió en violación de las Reglas de Disciplina número 15 y 25, según le fueron imputadas mediante la Formulación de Cargos del 11 de julio de 2007, en la cual se recomendó una suspensión de empleo y sueldo por doce (12) días.

El Patrono sostuvo que se justificaba la imposición de la medida disciplinaria, ya que la señora Pereira Gómez había exhibido una conducta impropia e irrespetuosa. Para sustentar sus alegaciones, presentó, además de su prueba documental, el testimonio de las señoras María Covas, secretaria; Nydia Medina, directora de Adiestramiento y Desarrollo; e Idalia Rodríguez, supervisora de Adiestramiento y Desarrollo.

Del informe de Investigación<sup>5</sup> que motivó la Formulación de Cargos, el cual fue preparado por la Sra. Idalia Rodríguez, se desprende lo siguiente:

...

## II. HECHOS

Recibí el 31 de mayo la querrela de la Sra. María Covas, ponchada el 29 del mismo mes. De acuerdo a lo investigado, porque no estuve presente en los acontecimientos, las personas presentes fueron la Sra. Nydia Medina Serrano, Directora del Depto. de Adiestramiento, la querellante [María Covas] y la Sra. Milagros Pereira Gómez, Técnico de Administración IV.

El 8 de mayo de 2007 las señoras Medina Serrano y Pereira Gómez, se dirigieron a la Oficina de Idalia Rodríguez para localizar los documentos de las dietas y millajes de la señora Pereira que se radicaron tarde por lo que se solicitó aprobación de la Lic. Belkin Nieves. La señora Medina muestra la acción escrita en el documento por la Lic. Nieves de no haberse aprobado la solicitud. La señora Covas, le indicó que allí estaba el Procedimiento 200, sobre Transportación y Dietas para que lo consultara ya que hay un

---

<sup>5</sup> Exhibit 4b del Patrono, citado textualmente.



tiempo límite para pagarlas. La señora Pereira comentó: “las de los HIEPAAA se lo tienen que pagar”. La señora Covas, le comentó a la señora Medina, que los documentos estaban con su sello en vez de la firma original. La señora Pereira señalando a la empleada y gritando le dijo: “Esta oficina esta así por ella”, “Nydia no te dejes llevar, porque lo que quiere es buscar problemas”, “de allá arriba me dijeron lo que tu eres”, “cuando tu vienes yo voy, y no te pongas a llorar”. La señora Covas no contestó y se dirigió a su escritorio.

Otra compañera de trabajo, Eunice Díaz, Secretaria Confidencial IV, y la Directora del Departamento se acercaron a la empleada [Sra. Milagros Pereira Gómez] para calmarla y dialogar con ella hasta controlar la situación.

### III. ANÁLISIS DE LOS HECHOS

Según expresa la señora Covas, otra situación parecida se suscitado [sic] anteriormente entre ambas empleadas por lo que se requiere un alto a la conducta impropia de la señora Pereira. Según me informó la señora Nydia Medina, la intervención de la señora Covas, la interpretó la señora Pereira como un señalamiento que no correspondía hacerlo ella. Sin embargo, la querellante [Sra. María Covas] lo gestiona como cotejo ordinario que siempre realiza de todo documento que es tramitado a través de mi oficina. A la señora Covas, se le podía indicar que [sic] con respecto en qué momento podíamos requerir de sus intervenciones. Sin embargo los comentarios personales, insinuantes e irrespetuosos a la señora Covas son inadmisibles en nuestra Oficina porque recibimos personas que se retiran por diferentes condiciones y necesitan un ambiente de paz y cordialidad al ser atendidos.

#### IV. CONCLUSIONES

La empleada, utilizó lenguaje inadecuado por su compañero de trabajo y su actitud amenazante altera la tranquilidad esperada para la ejecución de los trabajos de personal que debe realizar tareas en conjuntamente [sic]. Además, el manejo inadecuado de la situación y su conducta desordenada alteró el orden requerido para el desempeño de las funciones de los demás empleados al requerir la intervención de otra empleada, además de la Directora del Departamento [sic].

...

Los testimonios de las señoras María Covas e Idalia Rodríguez reafirmaron lo expresado en el citado Informe de Investigación. Por otra parte, del testimonio de la Sra. Nydia Medina se desprende que la señora Pereira Gómez en ningún momento se tornó violenta hacia la señora Covas, ni profirió gritos, o palabras soeces. Ésta declaró que la señora Pereira se dirigió a la señora Covas en un tono firme, pero no fue violentamente ni gritado; por lo que sostuvo que no estaba de acuerdo con todo lo expresado en la Formulación de Cargos respecto a que la señora Pereira se hubiese tornado violenta, insultara a la señora Covas o que profiriera gritos. También declaró que no fue cierto que la Sra. Eunice Díaz hubiese ido a calmar a la señora Pereira; que no hubo gritos, violencia o insultos; y que no hubo comportamiento hostil de parte de la señora Pereira hacia la señora Covas. Declaró que a ella no se le tomó una declaración sobre el alegado incidente, aunque sí discutió lo sucedido con la Sra. Idalia Rodríguez. Finalmente, sostuvo que participó de una reunión con la Lcda. Belkin Nieves

donde se discutieron situaciones relacionadas con los estilos de la Sra. María Covas, y su actitud autoritaria en la oficina. De hecho, declaró que a raíz de la llegada de la Sra. María Covas a la oficina, hubo situaciones incómodas debido a su estilo de trabajo, y que la señora Covas había radicado varias querellas contra otros empleados.

La Unión, por su parte, sostuvo que no se justificaba la imposición de la medida disciplinaria propuesta por el Patrono, ya que la Sra. Milagros Pereira Gómez no había incurrido en la conducta imputada. A esos efectos, presentó el testimonio de la señora Pereira Gómez y de la Sra. Eunice Díaz.

La señora Pereira Gómez declaró, en síntesis, que ella no insultó a la señora Covas; que no le gritó ni le profirió palabras soeces. Por su parte, la Sra. Eunice Díaz, declaró que el día de los hechos (8 de mayo de 2007) se encontraba sacando fotocopias frente al cubículo de la señora Covas y observó cuando la Sra. Milagros Pereira y la Sra. Nydia Medina entraron a la oficina de la Sra. Idalia Rodríguez. Declaró que escuchó a la señora Pereira conversando con la señora Medina sobre unas dietas, cuando la señora Covas entró e intervino en la conversación hablando de las dietas y del uso del sello con la firma de la señora Medina. Sostuvo que escuchó a la señora Covas indicar que la señora Pereira había utilizado el sello con la firma de la señora Medina; por lo que, en vista de la animosidad de la señora Covas, tocó por el codo a la señora Pereira para esta saliera de la oficina. Finalmente, declaró que la señora Pereira no gritó, no profirió palabras obscenas ni se tornó violenta.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

En materia de arbitraje, es harto conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. En el caso que nos ocupa, a la señora Pereira Gómez, se le imputó la violación de las faltas número 15 y 25 contenidas en el Artículo XI - C del Convenio Colectivo, por hechos ocurridos el 8 de mayo de 2007. La prueba testifical presentada por el Patrono, específicamente los testimonios de las señoras Idalia Rodríguez y María Covas, reafirman lo expresado en el Informe de Investigación y la Formulación de Cargos antes citados. Sin embargo, el testimonio de la señora Nydia Medina, también presentado por el Patrono, en gran manera contradice los testimonios de las señoras Rodríguez y Covas. Así mismo, el testimonio de la Sra. Eunice Díaz, testigo de la Unión, también contradice los testimonios de los señores Covas y Rodríguez. Por tal razón, consideramos que nuestra determinación ha de basarse, principalmente, en los testimonios prestados y la credibilidad que estos nos merezcan.

Entre los factores a considerar al evaluar la credibilidad de un testigo se encuentran los siguientes:

1. el "demeanor" (comportamiento) del declarante mientras testifica, y su manera de testificar;
2. la naturaleza de su testimonio, esto es, si el testimonio es específico, detallado o evasivo;

3. su capacidad y la oportunidad que tuvo para percibir, recordar o comunicar cualquier materia o asunto sobre el cual testifica;
4. su carácter de honestidad o veracidad;
5. la existencia o ausencia de parcialidad, interés o cualquier otro motivo que pueda reflejarse en su declaración;
6. alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
7. la actitud del testigo hacía el foro donde declara o con respecto a lo declarado.

En atención a los factores antes mencionados, concluimos que los testimonios de las señoras Nydia Medina y Eunice Díaz, quienes estuvieron presentes durante el incidente entre las señoras Pereira y Covas, nos merecen mayor validez y credibilidad. Consideramos que sus testimonios fueron sumamente honestos, consistentes y específicos; y no revelaban ningún interés particular. En cambio, los testimonios de las señoras Idalia Rodríguez y María Covas no gozan de nuestra credibilidad. Sus declaraciones no fueron consistentes y revelaron mucha animonidad y prejuicio hacia la señora Pereira Gómez.

La Sra. Idalia Rodríguez declaró que no estuvo presente durante el incidente y que su conocimiento fue basado en la investigación que realizó; la cual expresó mediante el Informe de Investigación. Sostuvo que, como parte de su investigación sobre lo sucedido, entrevistó a la Sra. María Covas y a la Sra.

Nydia Medina, ya que la Sra. Milagros Pereira se negó a ofrecer su versión sobre los hechos. Además, sostuvo que esta no era la primera vez que la señora Pereira exhibía este tipo de comportamiento. No obstante, a nuestro juicio, el testimonio de la señora Idalia Rodríguez fue orquestado, únicamente, para reafirmar lo expresado en el Informe de Investigación y en la Formulación de Cargos. Consideramos que su testimonio reflejó cierta parcialidad hacia la señora Covas, y animosidad hacia la señora Pereira. Además, en parte, fue controvertido por el testimonio de las señoras Eunice Díaz y Nydia Medina; por lo que ponemos en duda su veracidad.

La Unión, por su parte, presentó evidencia de que la Sra. Milagros Pereira, previo a esta Formulación de Cargos, había radicado una querrela<sup>6</sup> contra la señora Idalia Rodríguez; ésto al amparo del Artículo XXXII del Convenio Colectivo por un alegado patrón de acoso y hostigamiento laboral. Por lo que sostuvo que las acciones de la Sra. Idalia Rodríguez estaban prejuiciadas y revelaban su animosidad hacia la señora Pereira Gómez.

En conclusión, fue un hecho incontrovertido que el 8 de mayo de 2007, hubo un incidente entre la Sra. María Covas y la Sra. Milagros Pereira, en presencia de la Sra. Nydia Medina. Ésto por la incomodidad de la Sra. Milagros Pereira ante los señalamientos de la Sra. María Covas. Sin embargo, consideramos que el Patrono no demostró, mediante evidencia clara y convincente, que la señora Pereira hubiese incurrido en las faltas imputadas. A

---

<sup>6</sup> Exhibit 1 de la Unión.

nuestro juicio, no quedó demostrado que la señora Pereira hubiese utilizado un lenguaje amenazante, indecoroso, indecente u obsceno hacia la señora Covas. Tampoco se demostró que la señora Pereira hubiese incurrido en una conducta violenta, lesiva o desordenada.

Consideramos que no debe existir ni un resquicio de duda en la mente de esta juzgadora para confirmar la medida disciplinaria propuesta por el Patrono. Así pues, luego de aquilatar la prueba presentada, no consideramos probados los cargos contra la Sra. Milagros Pereira Gómez; y de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión.

### DECISIÓN

Determinamos que la Sra. Milagros Pereira Gómez no incurrió en violación de las faltas número 15, Actos o Lenguaje Irrespetuoso y Obsceno, y número 25, Conducta Impropia, contenidas en el Artículo XI - C del Convenio Colectivo. Por tal razón, no procede la imposición de la medida disciplinaria propuesta por el Patrono.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de junio de 2009.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 8 de junio de 2009 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA  
BUFETE TORRES & VELAZ  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B4  
SAN JUAN PR 00918-3416

INGENIERO MIGUEL A. MARRERO  
PRESIDENTE  
HIEPAAA  
URB VALENCIA  
325 AVILA  
SAN JUAN PR 00923

LCDA YOLANDA V TOYOS OLASCOAGA  
PO BOX 193317  
SAN JUAN PR 00919-3317

LCDA GLORIA E FLORES ANDINO  
ASESORA LEGAL  
AAA  
DIV RELACIONES INDUSTRIALES  
7066 ESTACION POSTAL  
SANTURCE PR 00916-7066

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III