

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILADOS (AAA)
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-3221

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
ADJUDICACIÓN -
AUTOMÁTICA**

CASO NUM.: A-10-704

SOBRE: INT. CONV. ARTS. XI Y XXXII

**ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 12 de abril de 2011, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 13 de mayo de 2011, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos memorandos de derecho.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados**, compareció el Lcdo. Elías Dávila Berríos, Asesor Legal y Portavoz; el Lcdo. Rubén Soto Rodríguez, Asesor Legal; la Lcda. Belkin Rodríguez, Asesora Auxiliar de la AAA; y la Sra. Maribel Troche Echevarría, Supervisora de Laboratorio Microbiológico.

Por la **Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados**, comparecieron el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; el Ing. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente; y la Sra. Milagros Hernández Hurtado, querellante.

A las partes de referencia, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas posiciones.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la **Árbitro** el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Patrono:

"a). Que en primera instancia, la Honorable **Árbitro** determine si el caso A-10-704 es arbitrable procesalmente, esto es, si la parte querellante cumplió con los términos y condiciones dispuestos en Artículo XI del Convenio Colectivo aplicable sobre el Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas.

b). De ser arbitrable el caso, que la honorable **Árbitro** determine a base de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si tiene méritos la Querella del caso 10-704 en cuanto a una alegada violación al Artículo XXXII disposición 13 del Convenio Colectivo sobre "Trato Recíproco de Respeto y Consideración".

Unión:

“Que la Honorable Árbitro determine a base de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, inicialmente si procede la adjudicación de la Querella a favor de la Querellante Sra. Milagros Hernández Hurtado, debido a que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA) no contestó la Querella en el Segundo Paso del Procedimiento Aplicable. De entender que no procede la adjudicación automática de la Querella a favor de la Querellante, que la Honorable Árbitro determine si en los méritos, procede declarar con lugar la querella de que la AAA violó la Disposición General 13 de Trato Recíproco de Respeto y Consideración del Convenio Colectivo vigente entre las partes respecto a la Querellante Sra. Milagros Hernández Hurtado.

De determinar que procede declarar con lugar la Querella, que la Honorable Árbitro provea los remedios que estime pertinentes incluyendo, entre otros, el ordenar a la AAA que tome todas las medidas para cesar y desistir de violar los derechos de la querellante bajo la clausula de Trato Recíproco de Respeto y Consideración del Convenio Colectivo.”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, redactamos el siguiente proyecto de sumisión que se ajusta a la controversia:

1. Determinar si la Querella es o no arbitrable procesalmente.
2. Determinar si procede adjudicar o no la querella a la HIEPPA por incumplimiento del trámite de la querella.

3. Determinar si la AAA violó o no la Disposición General 13, Artículo XXXII del Convenio Colectivo. De determinar que violó dicha disposición proveer el remedio adecuado.¹

ESTIPULACIÓN DE DOCUMENTOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo 2005 -2009 con la Estipulación del 22 de agosto de 2008, que extiende su vigencia hasta el 31 de mayo de 2010.
2. Exhibit Núm. 2 conjunto - Querella de fecha de 4 de junio de 2009, dirigida a la Srta. Maribel Troche Echevarría, Supervisora de Laboratorio Microbiológico y suscrita por la Querellante Sra. Milagros Hernández Hurtado, Microbióloga III.
3. Exhibit Núm. 3 conjunto - Contestación a querella de fecha de 19 de junio de 2009, dirigida a la Querellante Sra. Milagros Hernández, Microbióloga III y suscrita por el Lic. Maribel Troche, Supervisora de Laboratorio.
4. Exhibit Num.4 conjunto - Escrito complementario a Querella a querella juramentado y suscrito el 14 de julio de 2009, ante un notario público por la Querellante Sra. Milagros Hernández Hurtado.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone:

“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(s) preciso(s) 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”.

5. Exhibit Núm. 5 conjunto - Comunicación de fecha 17 de agosto de 2009, dirigido a la Sra. Milagros Hernández Hurtado y suscrito por la Lcda. Belkin Nieves González, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

HECHO ESTIPULADO

El 27 de mayo de 2009, se entregó una Evaluación a la Querellante.

Exhibit de la Unión:

1. Exhibit Núm. 1 - Carta del Sr. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la Hermandad, a Israel Hilerio Gago del 17 de julio de 2009, con nota certificando que envió por fax a las 2:55 pm y recibido por la Sra. Rebeca Cortes.

Exhibit del Patrono

1. Exhibit Núm. 1 - Hoja de Evaluación para Niveles de Mérito respecto a Milagros Hernández Hurtado con fecha de 27 de mayo de 2009.

CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A. Definiciones

Sección 1 - De surgir alguna controversia o disputa entre la Hermandad y la Autoridad en relación a la interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la querella correspondiente será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en este Artículo, salvo cuando la propia cláusula disponga un procedimiento distinto.

Sección 2 - Las querellas podrán ser presentadas por la Hermandad, por la Autoridad o por uno o más empleados.

B. Fase Administrativa

Primer Paso - Supervisor Inmediato

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querrela deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo o por mediación de su Delegado correspondiente, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. La querrela deberá contener una breve relación de los hechos que originan la misma, de las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y del remedio solicitado, sin que ello implique limitación alguna para que antes del señalamiento de la vista del caso, la Hermandad pueda ampliar la relación de hechos y hacer alusión a otras disposiciones del Convenio Colectivo o a otros remedios.

Sección 2 - el supervisor informará su decisión por escrito al delegado o al querellante con copia al Presidente de la Hermandad, sobre la querrela presentada, dentro de los quince (15) días laborables siguiente a la fecha en la misma se trajo a su consideración. El no envío de la copia no será causa para solicitar la adjudicación automática de la querrela.

Sección 3-Cuando una querrela se origine en el segundo paso de la fase administrativa se prescindirá del primero.

Segundo Paso- Etapa Formal

Sección 1 - Si el empleado o la Hermandad no quedaran satisfecho con la decisión del supervisor inmediato o si este no resolviera la querrela en los quince (15) días laborables o si la querrela se originara por determinación de un funcionario de mayor jerarquía que el supervisor inmediato, la querrela podrá ser sometida por escrito al Director de la Región a la cual pertenezca el empleado o al Director Auxiliar de Recursos Humanos (SEDE) si el caso se origina en el Edificio Central de la Autoridad. La misma será firmada por el Delegado o por el Presidente de la Hermandad o por el Secretario Ejecutivo, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la notificación de la decisión del supervisor, de conformidad con el primer paso o de transcurridos los quince (15) días que tenía éste para resolver el caso o la determinación del funcionario de

mayor jerarquía que el supervisor. En caso que la Hermandad no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicara la querrela a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas las partes.

Sección 2 - El Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos Humanos (sede) o su representante autorizado deberá informar su decisión por escrito al Presidente de la Hermandad o al Secretario Ejecutivo, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que le refieran el caso. Si el Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos (sede) o su representante autorizado no contestan dentro del término anteriormente establecido, la querrela se considerará resuelta a favor del querellante y la misma será final e inapelable para todas las partes.

Sección 3 - Si la Hermandad no quedara satisfecha con la decisión del Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos Humanos (sede) o su representante autorizado, podrá llevar la querrela al Comité de Arbitraje, mediante Solicitud para Selección de Árbitro al Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables siguientes a la notificación de la decisión al Presidente de la Hermandad. Copia de esta solicitud de arbitraje será enviada al Director Auxiliar de Relaciones Laborables de la Autoridad no mas tarde del día laborable siguiente a la radicación de la misma en el Negociado.

ARTICULO XXXII DISPOSICIONES GENERALES

13 - Trato Recíproco de Respeto y Consideración

Los oficiales, funcionarios y supervisores de la Autoridad están obligados a dar, a los empleados unionados el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Hermandad y la Autoridad. De esta manera se fomentan la eficiencia en los servicios y la suspensión de los empleados.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la AAA y la HIEPAA están regidas por un Convenio Colectivo.
2. La Sra. Milagros Hernández Hurtado, querellante se desempeña como Microbióloga III en la AAA.
3. El 27 de mayo de 2009, la Sra. Maribel Troche le entregó a la querellante la evaluación correspondiente al período de 1 de junio de 2008 al 21 de mayo de 2009.
4. La Sra. Maribel Troche había intentado entregárselo el día anterior, 26 de mayo de 2009, pero la Sra. Milagros Hernández se había ausentado.
5. Al entregárselo la Sra. Maribel Troche, solicitó a la querellante Sra. Milagros Hernández que lo revisara y lo firmara en esa misma fecha porque la oficina de Recursos Humanos estaba esperando el documento ya que era necesario para procesar el aumento por méritos a partir de junio de 2009.
6. La evaluación consta de veintidós (22) categorías o aspectos de los cuales se le otorgó a la querellante Sra. Milagros Hernández una puntuación de 95 en diecinueve (19) de veintidós (22) de las categorías, una puntuación de 90 en dos (2) de ellas y una (1) puntuación de 85 en la categoría de la evaluación
7. La Sra. Milagros Hernández, se personó indignada y molesta a la oficina de su supervisora Maribel Troche a decirle que no firmaría la evaluación porque no estaba de acuerdo, y a cuestionarle y exigirle que le cambiara la puntuación que había recibido en dos de las premisas.

8. La Sra. Maribel Troche atendió a la querellante Sra. Milagros Hernández y escuchó su posición. Inclusive, en cuanto a una de las premisas cuestionadas la Sra. Maribel Troche aumentó la puntuación a 95.
9. La Sra. Milagros Hernández insistió en que tenía que aumentar la puntuación a lo cual su supervisora Maribel Troche entendió que la puntuación era correcta y deseaba sostenerse en su criterio.
10. La Sra. Milagros Hernández no firmó la evaluación y fue firmada y autorizada por las supervisoras Maribel Troche y Cruz Minerva Ortiz.
11. La evaluación otorgada por la Sra. Maribel Troche era de excelencia por el desempeño de la querellante, y en su consecuencia recibió el aumento por mérito. Nunca, habían tenido desavenencia alguna sobre las evaluaciones.
12. El 4 de junio de 2009, la Sra. Milagros Hernández radicó querrela en el primer nivel de responsabilidad establecido en el procedimiento de Quejas y Agravios.
13. La querrela radicada a la supervisora lee como sigue:

“Estimada señorita Troche:

El 27 de mayo de 2009, a eso de las 9:20 am, usted se me acercó de forma provocativa y amenazante, requiriéndome que lo firmara y se lo entregara el mismo día. Ese documento era mi evaluación de nivel de mérito a concederse en junio de 2009.

Luego de leerlo fui a su oficina para entregárselo e informarle que no lo firmaría porque no estaba de acuerdo con la evaluación. A esto usted reaccionó molesta de manera arrogante y amenazadora me dijo que me había “dado mucho que merecía menos, que si me creía que me iba a dar 100”, moviendo sus brazos con un agitación ligero y lleno de rabia y coraje.

Estos hechos constituyen una violación al Artículo XXXII, Disposición General 13, del Convenio Colectivo HIEPAA vigente. Solicito, que cese y desista de utilizar cualquier oportunidad para maltratarme, humillarme y hacerme sentir mal.

Conforme al Artículo XI del Convenio Colectivo, tiene 15 días para responder a esta reclamación.

Cordialmente,
Milagros Hernández Hurtado
Microbióloga III"

5. El 19 de junio de 2009, la Lic. Maribel Troche le respondió la querrela con la siguiente comunicación:

"Sra. Milagros Hernández
Microbióloga III

Estimada señora Hernández: (sic)

Acuso recibo de su comunicación fechada el 4 de junio de 2009 y recibida el 10 de junio de 2009, donde hace narrativa de alegados hechos ocurridos el 27 de mayo de 2009.

Debo aclarar que los hechos sucedieron de la siguiente manera:

El 27 de mayo de 2009 a las 9:16 am le entregué su evaluación para el nivel de mérito. Le solicite que la leyera y la evaluara, y que de no tener objeción la firmara, ya que el 26 de mayo de 2009, usted estuvo ausente, y el 27 de mayo de 2008 era el término para que la evaluación fuera entregada a Recursos Humanos. Aproximadamente, entre quince (15) a treinta (30) minutos usted entro a mi oficina me entregó el documento sin firmar. Le pregunté el por qué no firmó el mismo, a lo cual usted alegó que no estaba de acuerdo con la evaluación que se le hizo.

Procedí a discutir en las áreas que usted entendía que no fue evaluada satisfactoriamente entre ellas la premisa #6 "Asiste puntualmente a su trabajo "que de 90 se la cambie a 95 de 100. Referente a la premisa #2 era más que razonable y que no se harían cambios adicionales en la evaluación.

Le reitero además que el Artículo XXXII, Disposición #13, al cual usted hace referencia en su ítem "B", Página 165, establece, establece:

Los empleados unionados están obligados a observar el debido respeto para con los oficiales y supervisores siempre que estas no perjudiquen su vida o su seguridad o lesionen su integridad moral o dignidad en toda su fase y a mantener en el trabajo las normas de disciplina, asistencia y puntualidad."

Le exhorto a que desista de hacer aseveraciones falsas en contra de esta servidora, de manera que no se vea expuesta en el futuro a medidas correctivas y/o disciplinarias, según establece el Artículo XI-C "Reglas de Disciplina"

Cordialmente,

Lic. Maribel Troche
Supervisor de Laboratorio"

6. El 14 de julio de 2009, la Querellante, por su cuenta, juramentó ante un notario público un escrito titulado "ESCRITO COMPLEMENTARIO A QUERELLA" y remitió el mismo a la Sra. Raquel Concepción del Departamento de Recursos Humanos de la AAA y a la Lcda. Belkin Nieves, Gerente de Recursos Humanos de AAA.
7. El 17 de julio de 2009, el Sr. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la HIEPAA elevó la querrela ante el Sr. Israel Hilerio Gago, Director de la Región Norte,

Representante de la AAA mediante carta enviada por fax. La carta enviada al Sr. Israel Hilerio Gago, lee como sigue:

“Estimado señor Hilerio:

La señora Milagros Hernández Hurtado, Microbióloga III en el Laboratorio de Arecibo, presentó una queja a su supervisora, Lic, Maribel Troche, en relación a una situación ocurrida el 27 de mayo de 2009. Se acompaña copia de la queja sometida por la señora Hernández. Estos hechos constituyen una violación al Artículo XXXII, Disposición General 13, del Convenio Colectivo HIEPAA vigente.

Se solicita su intervención para que cese y desista esta acción en contra de la Sra. Hernández y se le brinde un trato de respeto y consideración.

De conformidad con el Artículo XI del Convenio, se le concede un término de 15 días para responder a esta reclamación.

Cordialmente,

Miguel A. Marrero Santiago
Presidente”

8. El 17 de agosto de 2009, la Lcda. Belkin Nieves emite un comunicado a la querellante en relación al escrito complementario que lee como sigue:

“Estimada señora Hernández:

El 15 de julio de 2009, recibimos copia de un “escrito complementario a querella “juramentado y dirigida a la señora Raquel Concepción Bonilla, Directora Auxiliar Recursos Humanos, Región Norte, y a esta servidora, radicada por usted contra su supervisora inmediata licenciada Maribel Troche, supervisora Laboratorio Microbiológico, Región Norte.

Respecto al “escrito complementario a querella “usted hace referencia a la querella radicada en marzo de 2009. Nos

reafirmamos en la contestación cursada a usted fechada 29 de abril de 2009 y certificada con acuse de recibo: #7004-0750-0002-5858-67967.

El “escrito complementario a querella” no tiene ningún efecto, ya que el convenio no contempla enmiendas a querella alguna.

Le recordamos que el único procedimiento reconocido para atender y resolver querellas para los empleados de HIEPPA es el establecido en el Artículo XI del Convenio entre la AAA y HIEPAA.

Cordialmente

Lcda. Belkin Nieves”

9. El 1 de septiembre de 2009, la HIEPAA radicó la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La descripción de la controversia lee como sigue:

“La AAA violó el Convenio Colectivo cuando la supervisora de la querellante la maltrató de palabra y la humilló en relación a hechos en el área de trabajo. Además, la AAA no contestó la reclamación según dispuesto en el Artículo XI, por lo que se debe resolver la querella a favor de la querellante”.

ARBITRABILIDAD PROCESAL

Iniciados los procedimientos de rigor, la AAA solicitó la desestimación de la querella alegando que la misma no era arbitrable procesalmente, debido a que la HIEPAA no cumplió con el segundo paso de procedimientos de quejas y agravios. Que el escrito de la querellante no está firmado por el Delegado ni por el Presidente de la Hermandad por lo que no constituye dicho escrito el segundo paso de la querella.

Por otro lado, es la posición de la HIEPAA, que cumplió con el segundo paso el 17 de julio de 2009, mediante comunicación escrita enviada al Sr. Israel Hilerio Gago. Que es

la AAA la que no cumplió con el segundo paso del procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Artículo XI del Convenio Colectivo y solicita la adjudicación automática de la querella a favor de la querellante.

En relación, a las defensas levantadas tanto de la AAA y de la HIEPAA tenemos que decir que existen situaciones de hechos muy particulares que declinan la arbitrabilidad procesal de una querella. Ejemplo de ello es que ambas partes hayan incumplido el término del convenio, que las partes hayan acordado extender los términos del trámite de la querella, que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querella; que el agravio no hubiera sido conocido sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo; que el patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.

En nuestra opinión, entendemos que ambas partes incumplieron el procedimiento de quejas y agravios, que los planteamientos de la no arbitrabilidad de la querella y la adjudicación automática quedan neutralizados. Las partes continuaron con el procedimiento de arbitraje y seleccionaron un árbitro según terna con fecha del 9 de noviembre de 2009; acción que contrarrestó todo acto defectuoso o negligente cometidos con anterioridad en el trámite de la querella.

A nuestro juicio la querella es arbitrable.

LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente.

MÉRITOS**ALEGACIONES**

La HIEPPA denuncia que el Patrono incurrió en violación del Artículo XIII, como resultado de que el día 27 de mayo de 2009, la Sra. Maribel Troche Echevarría, Supervisora de Laboratorio Microbiológico de la AAA, maltratara, humillara e hiciera sentirse mal a la Sra. Milagros Hernández Cruz, querellante.

La querellante, alegó que la señora Troche le faltó el respeto el día 27 de mayo de 2009, de forma altanera, provocativa y arrogante le requirió que leyera y firmara la evaluación de desempeño. Indicó, que no estuvo de acuerdo con la evaluación razón por lo cual procedió a informárselo y que por no estar de acuerdo no lo iba a firmar. Alegó, que la señora Troche reaccionó molesta, amenazante y le expresó que le había dado mucho, que merecía menos que si creía que iba a dar un cien (100); a la misma vez moviendo las manos y demostrando coraje. Que en carta del 19 de junio de 2009, procedió a amenazarla con aplicarle sanciones disciplinarias.

Por otro lado, es la posición de la AAA que la querellante no estableció ni probó que la misma fue objeto de una falta de respeto y consideración. Que la alegada falta de respeto es solamente una desavenencia y desacuerdo que tuvo la querellante, Sra. Milagros Hernández con la evaluación que emitió la supervisora Maribel Troche.

OPINIÓN

La controversia presentada ante nuestra consideración trata sobre la relación de respeto que debe imperar en el lugar de trabajo en este caso la relación de empleada y supervisora. La palabra respeto proviene del latín “respectus” y significa consideración, deferencia. De acuerdo al Diccionario de la Real Lengua Española el respeto está relacionado a la veneración o el acatamiento que se le hace alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia. El respeto es un valor que permite que el hombre pueda aceptar, reconocer, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es el reconocimiento del valor propio, de los derechos de los individuos y la sociedad. El respeto permite que la sociedad viva en paz en una sana convivencia. Implica reconocer en sí y en los demás los derechos y las obligaciones de cada cual y cumplir con la Regla de Oro o la Ética de la Reciprocidad que es la regla de tratar a los demás como queremos ser tratados.

Conforme a las anteriores definiciones deducimos que faltar el respeto a una persona se refiere a lesionar de alguna forma la dignidad del ser humano, asumiendo actitudes que causan incomodidad en el receptor porque laceran su estado de ánimo y menosprecian su valor como individuos. El respeto tiene que ir en todas las direcciones desde un orden jerárquico mayor hasta el menor y viceversa independientemente de los cargos que se ocupen en una organización, agencia, compañía máximo en agencias de gobierno donde somos primero que nada servidores públicos. El supervisor debe respetar al empleado y el empleado a su supervisor de forma recíproca.

Es un principio establecido, máxime cuando el convenio colectivo lo establece, que en todo taller de trabajo debe de imperar un trato de respeto recíproco entre los oficiales gerenciales y los obreros, y así también entre compañeros de trabajo. De surgir desavenencias entre ellos, dichas situaciones deben ser atendidas y discutidas dentro de un plano de respeto mutuo.

De no hacerse así, ello quebrantaría la paz laboral, lo cual afecta en mayor o menor grado a todas las partes. Más aún, le corresponde a la supervisión instruir con el ejemplo.

En el presente caso, entendemos que la ocasión ocurrida entre la Sra. Milagros Hernández Hurtado y la Sra. Maribel Troche fue producto de una desavenencia en torno a la evaluación de desempeño. Que ambas defendieron sus posiciones con carácter sin que tuviera mayores repercusiones en el taller de trabajo. Ante el descuerdo de la querellante la supervisora la atendió, la escuchó, y logró convencer a la supervisora le subiera la puntuación en una de las premisas, y recibió su aumento de salario conforme al principio de mérito. La situación fue atendida por la supervisora, si la querellante entendía que merecía una puntuación superior en la evaluación la acción correspondiente era impugnar la evaluación y seguir el mecanismo establecido en el procedimiento de quejas y agravios.

Por otro lado, orientamos a la supervisora que las advertencias sobre imponer medidas disciplinarias no forman parte de un proceso de quejas y agravios porque podrían entenderse como represalia conforme la Ley 115, 1991.

Dada las circunstancias que la querrela de autos fue un desacuerdo por una evaluación de desempeño y no encontramos elementos que constituyan faltas de respeto procedemos a desestimar la misma.

Por último, se hace una exhortación a las (2) dos compañeras a dejar atrás esta desavenencia ocurrida en el 2009, cambiar la página, aprender y crecer con esta experiencia. Es imperativo y de conformidad al lenguaje del convenio colectivo aunar esfuerzos para mantener un trato armonioso tanto el Patrono como la Unión para que redunde en beneficio para todos los compañeros en el taller de trabajo.

Conforme a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

LAUDO

No encontramos elementos objetivos que podamos configurar una falta de respeto por lo cual se desestima la querrela. Se exhorta a las partes a cumplir con el Artículo XXXI Secciones a y b.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dato en Hato Rey, Puerto Rico a 8 de junio de 2011.

**BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy a 8 de junio de 2011. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

ING MIGUEL A MARRERO SANTIAGO, PRESIDENTE
HIEPAAA
URB VALENCIA
325 CALLE ÁVILA
SAN JUAN PR 00923

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
420 AVE PONCE DE LEÓN STE. B4
SAN JUAN PR 00918-3416

SR JOSÉ NIEVES
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO ELÍAS DÁVILA BERRÍOS
CALLE ARECIBO #6
SAN JUAN PR 00917

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS OFICINA III