



EN EL CASO DE:

UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA  
CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO  
DEL ESTADO

CASO: CA-2005-02

Y  
TERESA CUMBA MARCANO, YOMARY  
ROSA RONDÓN, NORMA I. DÍAZ E  
IRSA RODRÍGUEZ

## AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El pasado 1 de agosto de 2008 las querellantes de epígrafe, sometieron un cargo por práctica ilícita en contra de la Unión querellada. A ésta le imputaron la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Aludieron en el cargo que la Unión faltó a su deber de justa representación al alegadamente demorarse en someter una querrela y por no consultarles ni informar a las querellantes. Le imputaron a la Unión la falta de diligencia en dicho proceso y con ello faltar a su deber de justa representación. Específicamente alegaron en el cargo CA-2005-02:

El 10 de agosto de 2000 la Unión y el Patrono acordaron una estipulación para la revisión del plan de clasificación y retribución. Como parte de esa estipulación se incluyó el listado de la nueva clasificación de puestos. En la misma se identificó el puesto de Secretaria de Oficina como de nueva creación en los que anteriormente era de Secretaria de Departamento u Oficina.

En la estipulación de 1 de noviembre de 2000 sobre revisión del plan de clasificación y retribución se dispuso específicamente que los puestos de las Secretarías de Departamento u Oficina en las Regiones serían reclasificados a puestos de Secretaria de Oficina.

El 21 de enero de 2004 la Unión solicitó al Patrono cumplir con las solicitudes interpuestas por las Querellantes a tenor con el procedimiento antes indicado. A pesar de las gestiones iniciales realizadas por la Unión el Patrono no ha cumplido con sus obligaciones para que este procedimiento se lleve a cabo.

El 1 de junio de 2004 la Unión presentó ante el Comité de Querrelas la querrela núm. 04-078 sobre este caso. El 23 de agosto de 2004 se dictó Resolución en contra de las querellantes ordenando archivar el caso por alegada falta

de jurisdicción. Se ordenó referir el caso al trámite ordinario establecido en el convenio colectivo para la reclasificación de puestos. Esto violaba lo establecido en las estipulaciones acordadas. El patrono y la Unión incurrieron en la práctica ilícita de violación de convenio colectivo al incumplir con los acuerdos de las citadas estipulaciones. Al día de hoy la reclasificación acordada no ha sido cumplida. La Unión también incumplió con sus deber de justa representación en el trámite de los derechos de las querellantes envueltos en el presente caso. La Unión no ejerció su obligaciones de representación con la diligencia correspondiente. Aunque la estipulación original se suscribió en el año 2000 y posteriormente se culminó con la elaboración de la segunda estipulación. Luego de los cual la Unión demoró dos años adicionales para presentar la correspondiente querrela. No obstante, dicha querrela se realizó de manera pro forma. La misma fue redactada y sometida sin haberse realizado consulta o discusión alguna con las querellantes. Tampoco se hizo referencia en la querrela a la existencia de las estipulaciones que fundamentaban el reclamo de las querellantes. Luego de presentada la querrela la Unión no informó ni mantuvo informadas de su trámite a las querellantes. No se les informó si se llevaron a cabo vistas o trámites de clase alguna. Tampoco tuvieron conocimiento ni se les proveyó copia de la contestación del Patrono. El 18 de enero de 2005 las querellantes se presentaron a la Unión donde por primera vez se enteran del contenido de la contestación del Patrono y de que existía una Resolución final y firme en su contra. La Unión no informó a las querellantes de la existencia de la referida Resolución ni de los términos o alternativas de recurrir las misma. Tampoco sometió acción de reconsideración, revisión o apelación alguna.

Dicha actuación privó a las querellantes del debido proceso de ley establecido en negociación colectiva por las partes.

Anejo A Estipulación del 10 de agosto de 2000 " Exponen:

Primero: Las partes han estado negociando la revisión del Plan de Clasificación y Retribución que cubre los empleados comprendidos dentro de la unidad apropiada:

A tales efectos las partes: Acuerdan Primero: La efectividad de la revisión del Plan de Clasificación y Retribución, será retroactiva al 1 de junio de 2000.

Segundo: Las partes han acordado las estructuras salariales y la ubicación en cuanto a las categorías de las clases o puestos en las escalas retributivas.

Tercero: Las partes continuarán negociando lo referente al procedimiento de implantación del mismo, y la fecha para efectuar el pago de los empleados".

Estipulación de 1 de noviembre de 2000

Exponen:

Primero: Las partes acordaron la revisión del Plan de Clasificación y Retribución retroactivo de 1 de junio de 2000.

Segundo: Esta revisión del Plan de Clasificación y Retribución es en virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo firmado entre las partes, ratificado por la Junta de Directores de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, el 28 de enero de 2000.

Tercero: A fin de finalizar todo lo relativo a la Revisión del Plan las partes:

Acuerdan

...

Sexto: Las Secretarías de Departamento u Oficina en las Regiones y en la Oficina Central se reclasificarán a Secretarías de Oficina. Las Secretarías de Departamento y oficina de Hospital Industrial se reclasificarán a Secretarías de Departamento del Hospital industrial.

...

Noveno: La Administración se compromete a comenzar el pago de la Revisión del Plan de Clasificación y Retribución el 1ro de diciembre de 2000. Entiéndase que para el 1ro de julio de 2001 se haya terminado de efectuar el pago a todos los empleados beneficiados".

El 1 de junio de 2004 la Unión presentó ante el Comité de Querellas la querrela núm. 04-078 sobre este caso. El 23 de agosto de 2004 se dictó Resolución en contra de las querellantes ordenando archivar el caso por alegada falta de jurisdicción. Se ordenó referir el caso al trámite ordinario establecido en el convenio colectivo para la reclasificación de puestos. Esto violaba lo establecido en las estipulaciones acordadas.

El Patrono incurrió en la práctica ilícita de violación de convenio colectivo al incumplir con los acuerdos de las citadas estipulaciones. Al día de hoy la reclasificación acordada no ha sido cumplida.

De conformidad con el Artículo II, Sección 1, Inciso (c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico se ordenó y se practicó una investigación sobre lo alegado en los cargos antes referidos.

Luego de analizar el expediente completo del caso, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo en virtud de la autoridad que me otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, y el Artículo II, Sección 1, Inciso (e) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta.

La investigación realizada por la División de Investigaciones reveló lo siguiente:

La Corporación del Fondo del Seguro del Estado es una corporación pública del Estado Libre Asociado creada y regida por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada. Esta corporación está encargada de administrar un sistema de diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y compensación económica a trabajadores por lesiones o condiciones relacionadas con el empleo.


En la Corporación existe una unidad apropiada certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo que comprende todos los empleados que se utilizan en todas las dependencias incluidos empleados profesionales, excluidos administradores, supervisores, contadores, auditores, abogados y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

El convenio colectivo aplicable a la fecha de los hechos que origina el presente caso era el vigente desde el 1 de julio de 2003 al 30 de junio de 2007.

Entre los artículos aplicables a los hechos en controversia en el presente caso se encuentran los siguientes:

#### **A. Reclasificación de Puestos por Estudio**

1. Todo trabajador dentro de la unidad apropiada tendrá derecho a radicar por escrito ante el Área de Recursos Humanos o en las Oficinas de Servicios Administrativos en las Regiones o Dispensario u Oficina de Personal en el Hospital Industrial, con copia al supervisor inmediato y a la Unión, solicitud de reclasificación del puesto que ocupa cuando haya un cambio en los deberes y responsabilidades del mismo como resultado de cambios en los procesos, en la tecnología, técnicas, principios, prácticas o leyes relacionadas con sus tareas, que a su mejor entender justifique cambiar la clasificación actual del puesto que ocupa.
2. Toda solicitud de reclasificación de puesto debe estar acompañada del "Cuestionario de Clasificación" debidamente completado por el empleado.
3. El empleado entregará al supervisor inmediato el "Cuestionario de Clasificación" debidamente completado. El supervisor, en el término de tres (3) días laborables, completará su parte del formulario y lo someterá al Área de Recursos Humanos. De no cumplir el supervisor en dicho término, el empleado podrá someter el cuestionario directamente al Área de Recursos Humanos.

- 
4. Dentro de 45 días de haber recibido la solicitud de reclasificación, el Área de Recursos Humanos realizará un estudio del puesto utilizando para ello los métodos que considere necesarios, tales como: entrevistas, inspección en el lugar de trabajo del empleado, examinar u obtener evidencia de ejemplos de trabajo y cualquier método que permita obtener información para determinar la clasificación correcta del puesto conforme al sistema de evaluación vigente.
  5. Dentro del término establecido el Área de Recursos Humanos notificará su determinación al empleado con copia al Residente de la Unión, por correo certificado o mediante acuse de recibo por entrega personal. De esa determinación o transcurrido el término sin que el Área de Recursos Humanos haya notificado su decisión al empleado, el empleado y la Unión tendrá 20 días a partir del vencimiento del término o la notificación denegando la solicitud para solicitar una vista ante el Comité de Reclasificación.
  6. Si transcurrieran los 45 días laborables que aquí se disponen y el Área de Recursos Humanos no ha decidido el caso, el Comité de Reclasificación asumirá jurisdicción quedando el Área de Recursos Humanos imposibilitada de actuar.

#### **B. Reclasificación de Puestos por Norma**

1. Todos los trabajadores dentro de la unidad apropiada tendrán derecho a solicitar por escrito en el Área de Recursos Humanos una reclasificación por norma siempre que la clase de puesto que ocupa sea uno de los incluidos en el Plan de Clasificación y Retribución. El empleado radicará la solicitud y no tiene que justificar la misma. El empleado tiene que cumplir con lo dispuesto en el Plan de Clasificación y Retribución vigente para tener derecho, a una reclasificación por norma.

2. En la reclasificación por norma, el Área de Recursos Humanos, una vez radicada la solicitud, determinará si ésta procede y notificará la decisión al empleado, con copia a la Unión por correo certificado y mediante acuse de recibo por entrega personal, dentro de un término de cuarenta y cinco (45) días laborables a partir del recibo de la solicitud en el Área de Recursos Humanos.

3. En caso de que la solicitud de reclasificación por norma sea denegada, el empleado y la unión tendrán diez (10) días a partir de la fecha de recibo para pedir una vista ante el Comité de Reclasificación.

4. En los casos de reclasificación por norma, transcurrido el término de 45 días laborables antes señalado, se adjudicará el caso a favor del empleado solicitante.

#### **C. Falta de Jurisdicción**

1. No se considerará solicitud alguna a menos que se radique en la forma antes descrita en los incisos anteriores, En el caso de que no se radique la solicitud de vista dentro de los términos fijados, el Comité carecerá de jurisdicción y el empleado no podrá someter una solicitud nueva hasta que haya transcurrido un año desde la radicación de la solicitud.

#### **D. Comité de Reclasificación de Puestos**

1. El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la UNION y dos (2) representantes de la CORPORACIÓN. Este será presidido por un quinto miembro que será seleccionado por mutuo acuerdo entre las partes, preferiblemente una persona que tenga preparación y experiencia en el área de personal y en especial en el área de clasificación. El Comité levantará un acta donde se consignarán las decisiones de los casos ventilados ante el mismo. En caso de que las partes no se pusieran de acuerdo en la selección de un quinto miembro, la misma será hecha por el Secretario del Trabajo

2. El Comité deberá reunirse periódicamente para resolver y tomar acción sobre las solicitudes de revisión radicadas. Por mayoría de sus miembros, el Comité emitirá su decisión en la fecha más próxima posible después de haberse ventilado el caso. Dichas decisiones del Comité serán finales y firmes para la CORPORACIÓN, la UNION y los empleados envueltos.

3. El Comité que aquí se establece será nombrado no más tarde de quince (15) días laborables a partir del otorgamiento de este Convenio. Cada parte notificará a la otra parte el nombre de las personas que le representarán en dicho Comité. En caso de renuncia de algunos de los miembros, las partes vendrán obligadas a nombrar un sustituto, dentro de los diez (10) días laborables de haber ocurrido tal renuncia, a los fines de que no sea paralizado el funcionamiento de ese Comité, pero dicho término podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

4. Toda reclasificación será efectiva a la fecha de solicitud del empleado. En cuanto a las clases de puestos cuya reclasificación dependa de determinada experiencia en un nivel inferior, la efectividad de la decisión no podrá hacerse efectiva hasta tanto se cumpla con las normas establecidas a estos efectos. El empleado comenzará a recibir el aumento correspondiente a cada reclasificación no más tarde de noventa (90) días luego de ésta haber sido concedida o adjudicada.

5. Tanto el Área de Recursos Humanos como el Comité de Reclasificación atenderán las solicitudes en el orden en que se radicaron.

6. El Comité deberá emitir su decisión no más tarde de cuarenta y cinco (45) días laborables de haberse sometido el caso para la decisión, pero dicho término podrá ser prorrogado por acuerdo de la mayoría del Comité.

7. El Comité podrá requerir la presentación de prueba testifical o documental que estime necesario. También podrá realizar investigaciones a los fines de obtener un cuadro completo y obtener la evidencia necesaria antes de emitir la decisión.

8. El Comité recibirá en evidencia y considerará las tareas, funciones y deberes que esté realizando el empleado a la fecha de la radicación de su solicitud de reclasificación, entendiéndose que cualquier cambio que se efectúe en las tareas, funciones y deberes que estaba realizando el empleado a la fecha o después de la radicación de la solicitud no será considerada por el Comité.

9. El Comité considerará evidencia sobre el cambio en los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa el empleado como resultado de cambios en los procesos, en la tecnología, técnicas, principios, prácticas o leyes relacionadas con sus tareas.

10. El empleado o empleados podrán comparecer ante el Comité representados por el Presidente de la Unión o la persona que éste designe.

11. Los empleados citados por el Comité se considerarán para todos los efectos como que están en funciones oficiales de sus cargos.

12. El Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento interno. Las normas y criterios respecto a la reclasificación de puestos a aplicarse por el Comité serán las establecidas en el Plan de Clasificación vigente.

13. Para que proceda una acción de reclasificación por estudio debe probarse que ha habido cambios en los deberes y responsabilidades del puesto y un aumento en el grado de complejidad y dificultad de los mismos ocasionado por los cambios mencionados anteriormente. En cuanto a las clases de puestos para las cuales la experiencia previa relacionada es un requisito para fines de reclasificación, se seguirán las normas establecidas.

14. Procedimiento para citación de testigos:

(a) Cualquiera de las partes podrá solicitar al Área de Recursos Humanos que cite a un empleado o empleados para declarar sobre los hechos de un caso que esté ante la consideración del Comité de Reclasificación. El Área de Recursos Humanos coordinará la asistencia de los testigos que las partes entiendan le sean necesarios para la presentación de su caso, de forma tal que no menoscabe el servicio que presta la CORPORACIÓN.

(b) Las partes solicitarán la citación de los testigos con suficiente anticipación, pero tratarán de que no sea más tarde de cinco (5) días antes de la celebración de la vista a fin de que se pueda coordinar efectivamente la comparecencia de los testigos. Sin embargo, no se entenderá que dicho término será para limitar la

comparecencia de ningún testigo sino que el mismo es uno para facilitar la coordinación de la citación de los testigos.

En caso de que una de las partes no pueda solicitar la citación con suficiente antelación, ésta podrá hacerla al Área de Recursos Humanos hasta con un (1) día de anticipación a la celebración de la vista o al propio Comité el día de la celebración de la misma para que citen al testigo y coordinen su comparecencia.

(c) En caso de que una parte entienda que su derecho a que se le cite un testigo le ha sido limitado caprichosamente por el Área de Recursos Humanos, ésta planteará el asunto al comienzo de la vista y el Comité o quinto miembro, según sea el caso, decidirá si cita a este testigo o no.

(d) El Área de Recursos Humanos coordinará la comparecencia de los testigos y notificará la citación. En los casos en que la UNIÓN o el querellante fueren los que solicitaran la citación, el Área de Recursos Humanos notificará la misma a la parte solicitante para que sea ésta la que notifique a sus testigos.

(e) A los empleados citados a través de este procedimiento para comparecer ante el Comité de Reclasificación no se le descontará de su salario ni de sus vacaciones acumuladas el tiempo que emplee en esta diligencia. El empleado, sin embargo, no cobrará paga adicional ni tendrá derecho a ajuste si estuviere disfrutando de vacaciones o de día libre o si las gestiones ante el Comité se extendieran más allá de sus horas laborables. El empleado citado regresará a su trabajo después de haber cumplido con el Comité de Reclasificación de Puestos.

Según se desprende de la investigación, el expediente y la totalidad de los documentos presentados, las partes suscribieron una estipulación el 10 de agosto del 2000. Como parte de esta estipulación incluyeron la fecha de efectividad del Plan de Clasificación y Retribución, un listado de los puestos, las estructuras salariales así como el procedimiento para la implantación del mismo. Como parte de la estipulación incluyeron un listado con fecha del 11 de agosto del 2000, dicho listado incluía la clase de los puestos y las categorías. En dicho listado se incluyeron los puestos que las querellantes ocupaban para ese momento. La Sra. Irsa E. Rodríguez Gerena ostentaba el puesto de Secretaria IV en la División de Finanzas en la Oficina Regional de Humacao; la Sra. Yomari Rosa Rondón pasó a ocupar el puesto de Secretaria II en la División de Finanzas de la Oficina Regional de San Juan; la Sra. Norma I. Díaz Hernández ostentaba el puesto de Secretaria III en la División de Finanzas en la Oficina Regional de Ponce y la Sra. Teresa Cumba Marcan, el puesto de Secretaria I



en la División de Finanzas en la Oficina Regional de Caguas. Como resultado de esta revisión las querellantes recibieron un aumento de salario por la diferencia entre básicos de \$160.00, \$260.00, \$210.00 y \$260.00 respectivamente.

En la actualidad, las querellantes ocupan el puesto de Secretaria IV adscritas a las Divisiones de Finanzas en varias regiones; excepto la Sra. Norma Díaz quien desde el 16 de febrero de 2007 ostenta el puesto de Oficial de Investigaciones y Seguros.

Las querellantes entienden que como parte del proceso de implantación del acuerdo de revisión del plan de clasificación se les debió reclasificar al puesto de nueva creación de Secretaria de Oficina. Por otra, parte le imputaron a la Unión faltar a su deber de justa representación al alegadamente no proceder con diligencia la tramitación del reclamo de éstas. Entendemos que no le asiste la razón a las querellantes.

Según se desprende de la investigación la estipulación en controversia fue satisfactoriamente implantada. Como cuestión de hecho se desprende de la evidencia que éstas fueron beneficiadas con la revisión del Plan de Clasificación, obteniendo cada una un aumento salarial. Entendemos que las circunstancias en las cuales las querellantes basaron su reclamo fueron el lenguaje e interpretación que se le dio al boletín informativo del 11 de junio de 2001, donde el entonces Presidente de la Unión, Sr. Richard Rodríguez Vázquez se refirió alegadamente por equivocación a la nueva clase de Secretarias de Oficinas como Secretaria de División. En varias ocasiones se citó al entonces Presidente de la Unión, pero a pesar de las múltiples gestiones realizadas no pudimos lograr su comparecencia a este foro. Por otra parte, de mas esta decir que un documento como este no supone acuerdos contraídos por las partes.

Por otro lado, ante las reclamaciones de las querellantes la Unión activó el procedimiento para atender y resolver querellas. Como resultado de esto el Comité de Querellas se declaró sin jurisdicción por entender que le correspondía al Comité de Reclasificación dilucidar si procedía ó no la reclasificación de las querellas. Conforme a lo anterior fueron sometidas las consideraciones ante el Comité de Reclasificación. No obstante, tomamos conocimiento de que dicho comité se encuentra inoperante desde hace mas de dos años.

Ante la evidencia recopilada determinamos que no le asiste la razón a las querellantes al solicitar que este foro les reclasifique a Secretarias de Oficina.

Cabe señalar que entendemos que hasta tanto las partes no resuelvan la situación del comité de reclasificación seguirán surgiendo controversias similares, las cuales estamos impedidos de resolver a menos que nos sean planteados como una violación de convenio colectivo. Es por ello que en aras de fomentar la paz laboral exhortamos a las partes a poner en función el mencionado comité de reclasificación.

**POR TODO LO CUAL**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el Cargo en el caso de epígrafe.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente Aviso de Desestimación de Cargo podrá solicitar a la Junta en Pleno la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de septiembre de 2008.

  
Lcdo. Fabián Arroyo Rodríguez  
Presidente

### NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. UNIÓN DE LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO  
CAPARRA HEIGHT  
1550 CALLE ENCINA ESQUINA ESTONIA  
SAN JUAN, PR 00920
2. SRA. TERESA CUMBA MARCANO  
HC 04 BOX 45363  
CAGUAS PR 00725-9613
3. IRSA RODRÍGUEZ  
P.O. BOX 8515  
HUMACAO P.R. 00792-8515
4. NORMA I. DÍAZ  
VILLA DEL CARMEN 4394  
AVENIDA CONSTANCIA  
PONCE P.R. 00716-2153

5. YOMARI ROSA RONDÓN  
HC-01BOX 6405  
GUAYNABO P.R. 00971

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de septiembre de 2008.

  
Rita C. Valentín Fonfrías  
Secretaria de la Junta



