Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P.O. Box 14427, Bo. Obrero Sta. Santurce, P.R. 00916-4427

Tel. 787-620-9545
Fax. 787-620-9541

5

EN EL CASO DE:

ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES (ACAA)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE (ACAA)

CASO: CA-2004-64

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 12 de noviembre de 2004 la señora Margarita Lafuente Tirado, ex presidenta de la Unión Independiente de Empleados de la ACAA, sometió un cargo por prácticas ilícitas del trabajo contra el Patrono en epígrafe. Se le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos c y f de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Específicamente alegó en el cargo CA-2004-64:

> En o desde el 25 de agosto de 2004 y en adelante, la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo desalentando la matrícula obrera mediante cambios en las condiciones de empleo de los empleados unionados sin la previa consulta de nuestra organización obrera y la violación del Convenio Colectivo vigente en su Artículo IV sobre Unidad Apropiada.
>
> La controversia consiste en que el caso PC-96-07 presentado ante esta Junta, se determinó que el puesto de Secretaria Gerencial III adscrito al Departamento de Finanzas, Planificación y Presupuesto debe estar incluido en la Unidad Apropiada que representamos. Sin embargo, desde el 25 de agosto de 2004 y en adelante nos hemos enterado que el Patrono arbitraria y caprichosamente ha cambiado el puesto de Secretaria Gerencial III que ocupa la misma empleada a una clasificación gerencial. Esta acción por parte del Patrono afecta lo estipulado en el Artículo IV sobre Unidad Apropiada al pretender excluir de la Unidad Apropiada puestos que pertenecen a la misma.
>
> El 11 de octubre de 2004 recibimos carta de la Directora de Recursos Humanos, Mabel Alvarado Doménech que nos informa que esta decisión fue tomada mediante una estipulación del caso IP-02-03 (caso administrativo gerencial) ante un Oficial Examinador de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles. Nunca se nos proveyó copia del Informe del Oficial Examinador a pesar de haberlo solicitado.

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 Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles es una corporación pública dedicada a administrar un seguro de servicios de salud y compensaciones el cual provee beneficios a las víctimas de accidentes de tránsito y a sus dependientes. Es un "patrono" a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

En la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles existe una unidad apropiada representada por la Unión Independiente de Empleados de ACAA y certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo.

El convenio colectivo aplicable a la fecha de los hechos que originan el presente caso era el vigente del 1 de enero de 2001 hasta el 31 de enero de 2004. Las disposiciones del Convenio Colectivo aplicables al caso son las siguientes:

> **Artículo IV: UNIDAD APROPIADA**
>
> Sección 1: La Unidad Contratante a que se refiere este Convenio Colectivo está compuesta por todos los empleados de la Administración, con excepción de ejecutivos, gerentes y administradores, supervisores, abogados y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto y cualquier otra persona que trabaje directamente en la elaboración de la política laboral de la Administración y empleados de confianza, entendiéndose que dicho término incluirá, además, solamente una secretaria por cada uno de los ejecutivos, gerentes y administradores excluidos de la unidad, según este artículo excepto el (la) Director (a) Ejecutivo (a) quien tendrá tres (3) secretarias confidenciales excluidas. Los empleados confidenciales serán aquellos que de acuerdo a la naturaleza de su trabajo, realizan labores de confianza todo el tiempo. La Administración no permitirá que empleados fuera de la Unidad Contratante realicen deberes y funciones de puestos incluidos en la Unidad Apropiada.

Sección 2: La Administración no podrá conferir poderes y funciones de supervisores y ejecutivos a empleados incluidos dentro de la Unidad Apropiada.

Sección 3: la Administración mantendrá durante la vigencia del Convenio Colectivo el número de puestos y empleados en la Unidad Apropiada existente a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, con excepción de reducciones por economías, reorganización y mecanización.

La Administración notificará a la Unión con treinta (30) días de anticipación sobre todo aquel empleado unionado que ocupe cargo dentro de la Unión y que vaya a formar parte de la Gerencia.

Artículo XXIII

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Sección 1: El término de querellas es toda queja o controversia que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en la Administración y agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o la Administración. Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes en este convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán exclusivamente a través de procedimiento que se dispone.

Sección 2: Primera Etapa- Dentro de los cinco (5) días laborables de haber surgido la querella la parte promovente someterá por escrito a la otra parte la controversia y discutirán la misma tratando de buscarle una solución.

Sección 3: Segunda Etapa-Si las partes no pueden llegar a un acuerdo dentro de un período de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que fue presentada la querella, el asunto será presentado por escrito al Director de Recursos Humanos. El (la) Presidente (a) de la Unión deberá reunirse dentro de los próximos diez (10) días laborables con el Director de Recursos Humanos para discutir la querella. De ambas partes entender que es necesario la presencia de empleados para dilucidación de querellas, el Director de Recursos Humanos acompañará al (la) presidente(a) de la Unión al lugar donde se origina la querella. De no llegarse a un acuerdo dentro de los próximos cinco (5) días laborables, la querella podrá ser llevada a la tercera etapa.

Sección 4: Tercera Etapa -Dentro de los diez (10) días laborables de haber transcurrido los periodos prescritos en la etapa anterior sin que se hubiese llegado a un acuerdo, la parte que promueve la querella indicará por escrito a la otra parte su intención de solicitar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos un árbitro para resolver la querella. Todos los términos que se establecen en este articulo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad.

a) La selección del árbitro será hecha de una lista de tres (3) árbitros del Departamento del Trabajo por petición suscrita por la Administración y/o la Unión. De la lista de tres (3) árbitros asignados, la Administración eliminará uno luego

la Unión eliminará otro y la persona cuyo nombre quede entonces en la lista será el árbitro designado.

b) Las partes, luego del señalamiento de la vista y previo a la celebración de la vista, se reunirán con sus representantes legales y un mediador nombrado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje para la celebración de una conferencia con antelación a la vista en relación con los casos señalados, con intención de resolver las querellas por vía de la mediación. Las partes, por acuerdo mutuo, podrán renunciar a este mecanismo de conciliación. De no conciliarse la controversia, se procederá con la correspondiente vista de arbitraje. c) El árbitro tendrá jurisdicción para resolver finalmente el asunto, luego de haberles dado a las partes oportunidad de ser oídas. La decisión del árbitro será final e inapelable, siempre y cuando sea conforme a derecho. En casos de suspensión temporera o destitución, el empleado recibirá una carta del Director de Recursos Humanos indicándole la intención de suspenderlo o destituirlo. En la carta se indicará la falta cometida y la medida disciplinaria que se intenta aplicar. También se citará para una vista informal dentro de los próximos 5 días laborables a partir del recibo de la comunicación con el propósito de exponer las razones, si algunas, para que no se imponga la acción disciplinaria contemplada.

El empleado podrá asistir a dicha vista acompañado del Presidente de la Unión, el Delegado algún testigo. También podrá llevar información y alegatos que entienda que pueden variar sustancialmente la medida disciplinaria que se le intenta se celebrará ante el Director de Recursos Humanos o la persona en quien éste delegue. Luego de esta vista informal la agencia tomará acción que estime pertinente y se lo informará al empleado. El empleado podrá apelar la decisión de la agencia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los próximos 10 días del recibo de la comunicación.

e) En los casos en que la Unión alegue que un empleado o empleados han sido despedidos sin justa causa, el árbitro dispondrá el remedio adecuado.

f) Si cualesquiera de las partes dejara de asistir a la vista convocada por el árbitro, después de haber recibido la debida notificación, el árbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada, a juicio del árbitro, alguna de las partes no hubiese comparecido, el árbitro hará un nuevo señalamiento para conocer el caso.

g) El árbitro no tendrá autoridad para modificar o enmendar en manera alguna las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Sección 5: La Administración no le descontará de su salario ni de ningún otro tipo de licencia, el tiempo que utilicen los empleados y sus testigos durante las vistas de arbitraje ante el negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y la Junta de Relaciones del Trabajo.

La Sra. Milagros Cruz Álvarez comenzó a trabajar en la ACAA desde el año 1977, ocupaba el puesto de Secretaria Gerencial III adscrita al Departamento de Servicios Generales. La Sra. Cruz pertenecía a la Asociación de Gerenciales y pagaba sus cuotas a esos fines. El 21 de marzo de 2002 la Sra. Cruz fue informada que efectivo al 25 de marzo de 2002 sería trasladada al Departamento de finanzas, Sección de Planificación y Presupuestación; esto como parte de una reestructuración. El Patrono le indicó que tal acción no alteraría su salario ni sus condiciones de empleo. La Sra. Cruz al no estar de acuerdo con tal determinación, instó un procedimiento administrativo ante un Oficial Examinador el 9 de abril de 2002. Dicho procedimiento se realizó conforme al Reglamento Gerencial y las Reglas para el Orden Interno de los Servicios del Oficial Examinador y el número de caso asignado fue el IP-02-03. Luego del trámite de rigor iniciado en junio de 2002 fue determinado mediante acuerdo entre las partes que se reclasificaría a la Sra. Cruz Milagros Castro Álvarez a la posición que ésta ocupaba (Secretaria Gerencial III), dicho acuerdo fue suscrito el 30 de agosto de 2004.

En la Junta existió un caso de Petición de Clarificación de Unidad Apropiada instado por la Unión Independiente de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles PC-96-07[1]. El 30 de junio de 2003 las partes suscribieron una estipulación en la cual se determinó lo siguiente:

> ...
>
> POR CUANTO: La ACCA y la UIEACAA han acordado resolver la controversia respecto a los ocho (8) puestos restantes como sigue[2]:
>
> | Puesto Unidad Apropiada | Incumbente Actual |
> |---|---|
> | 1. Auxiliar Administrativo | Ivette Muñoz Hernández |
> | 2. Oficial Administrativo | Marisandra Gómez Delgado |
> | 3. Oficial de Nómina | Maribel López García |
> | 4. Analista de Presupuesto | Diana del C. Mercado Martínez |
>
> ...

El 17 de julio de 2003 el entonces Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo, Sr. Román Velasco suscribió Resolución acogiendo el Acuerdo de Estipulación antes descrito y ordenó el cierre del caso PC-96-07.

[1] La Petición original comprendía 47 puestos. Sin embargo, luego de varias reuniones entre las partes la controversia se fue reduciendo a 8 puestos.
[2] Nótese que el puesto ocupado por la Sra. Cruz no se encontraba incluido.

Como parte de dicho proceso el puesto la Sra. Cruz Álvarez había pasado a formar parte de la Unidad Contratante y a esos fines fue notificada por el entonces Director Ejecutivo, Sr. Frank Zorrilla Maldonado.

La Unión querellante sostiene que la determinación del Patrono de nombrar a la Sra. Cruz M. Castro en el puesto de Secretaria Gerencial III, fue un acto caprichoso que violaba el convenio colectivo y el PC-96-07. Aludió que la Sra. Cruz solicitó dicha reclasificación solo por el mero hecho de que paso a ser parte de la Unidad Contratante.

Sostenemos que a la Unión querellante no le asiste la razón. Veámos, según la evidencia el procedimiento realizado por el Patrono no tuvo el efecto de alterar la determinación del PC-96-07. La Sra. Cruz M. Álvarez lo que impugnó no fue la determinación de pasar a la Unidad, sino que previo a la determinación del PC-96-07 (9 de abril de 2002) y aún siendo gerencial inició e impugnó la determinación de **traslado** al Departamento de Finanzas [Énfasis Nuestro]. Dicho procedimiento se realizó conforme al Reglamento Gerencial y las Reglas para el Orden Interno de los Servicios del Oficial Examinador. Además el mismo fue mucho antes de la determinación de la Petición de Clarificación. La determinación de reclasificación fue el resultado de un proceso previo y separado al de la Petición de Clarificación y en el cual el Patrono pudo subsanar el efecto que tuvo la determinación tomada el 21 de marzo de 2002 de intención de traslado y por ende el cambio en las condiciones de empleo. Por lo que no tiene validez imputar que el Patrono caprichosamente reclasificó a la Sra. Cruz M. Álvarez por que ésta pasó a la unidad apropiada.

Por otra parte, según la evidencia y las posiciones escritas de las partes la Unión jamás activó el procedimiento de quejas y agravios. Gestión que era fundamental tras imputar la violación de convenio colectivo.

Conforme a la investigación realizada y luego de un análisis del historial del caso, concluimos que el Cargo de epígrafe debe ser desestimado, toda vez que el acuerdo de estipulación suscrito el 30 de agosto de 2004 no fue un acto caprichoso del Patrono, ni tuvo la intención de alterar la unidad contratante, si no que fue el resultado de una trámite previo a la Petición de Clarificación. Por otra parte, la Unión no activó el procedimiento de quejas y agravios.

POR TODO LO CUAL, rehúso expedir querella y determino desestimar el *Cargo* en el caso de epígrafe.

De acuerdo con 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 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 10 de febrero de 2009.

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. NADIA A. MARCANO SERRALTA, PRESIDENTA
   UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE ACAA
   CALLE HÉCTOR SALAMÁN #301
   URB. ROOSVELT SAN JUAN P.R. 00918

2. ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES
   P.O. BOX 364847
   SAN JUAN P.R. 00936-4847

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de febrero de 2009.

Rita C. Valentín Fonfrías
Secretaria Interina de la Junta

SELLO OFICIAL