



Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

Tel. 787-620-9545
Fax. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA
CORPORACIÓN DEL FONDO DEL
SEGURO DEL ESTADO (CFSE)

Querellada

Y

ROSA CÁEZ FERMAINT

Querellante

CASO: CA-2013-90

2018 DJRT 11

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 25 de noviembre de 2013, la Sra. Rosa Cáez Fermaint, presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra la Unión de epígrafe. Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un Convenio Colectivo. El mismo lee como sigue:

“En o desde el 15 de octubre de 2013, la Unión violó el Convenio Colectivo y continua violándolo al no honrar lo establecido en el Artículo 6, Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas, Sección A, Inciso 1.

El 17 de octubre de 2013, la Secretaria de la Unión, Sra. Damaris Santiago me informó mediante llamada telefónica que la querella sobre Derechos de Antigüedad que yo había solicitado se viera ante el Comité de Querellas no procedía y que no se iba a ver ante dicho Comité por instrucciones del Presidente de la Unión Sr. Rafael Otero. La Unión se ha negado a llevar mi caso y no me ha representado justa y adecuadamente como indica el Convenio Colectivo.

Solicito Honorable Junta de Relaciones del Trabajo encuentre incurso a la Unión de violación de Convenio Colectivo e Indebida Representación. Además que se me otorgue todos los beneficios a los que tengo derecho por ley.”

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo*

de Puerto Rico, Reglamento Número 7947, se ordenó y se inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Luego de analizados los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso, a tenor con la Sección III, Regla 306 del antes referido Reglamento y bajo la autoridad que le otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se expidió el correspondiente Informe de Investigación. En el mismo se recomendó la desestimación del Cargo.

Cónsono con la investigación realizada y conforme las disposiciones de la Sección VI, Regla Número 601, *Reglamento Número 7947, supra*, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Controversia

Determinar o resolver, si existe causa para creer que la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) violó los términos del convenio colectivo, referente a lo establecido en su Artículo 6, Sección A, Inciso 1, en torno a los Procedimientos para Atender y Resolver Querellas y por lo tanto incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

III. Relación de Hechos

1. La Corporación del Fondo del Seguro del Estado es una corporación pública del Estado Libre Asociado cuyo negocio principal es prestar servicios de diagnósticos, tratamiento y rehabilitación a personas que sufren lesiones o condiciones relacionadas al empleo. Es un Patrono a tenor con las disposiciones de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

3. El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia es el suscrito por las partes el 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2011 en todas sus partes.
4. El Artículo del convenio colectivo aplicable a la controversia es el siguiente:

“Artículo 6

Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas

Sección A- Fase Administrativa

1. Primer Paso:

Al surgir una queja, el empleado y el delegado correspondiente, deberá presentarla el supervisor inmediato, si éste no es el imputado dentro del término de tres (3) días laborables después del hecho. Si la conducta imputada fuere el supervisor inmediato del empleado se recurrirá al supervisor de aquel dentro del término estipulado. Dentro de ese término se podrá referir el caso al Vocal si el empleado o el delegado lo solicita. A tales efectos, se celebrará una reunión en una oficina privada provista por el supervisor correspondiente para tratar de resolver la queja. De no resolverse la queja, el Vocal tendrá tres (3) días laborables para intervenir en la solución de la misma. En aquellos casos disciplinarios, la CORPORACIÓN vendrá obligada a iniciar una investigación. Cualquier determinación disciplinaria deberá ser notificada al empleado afectado no más tarde de treinta (30) días laborables de la fecha en que los supervisores o jefes tuvieron conocimiento de los hechos.

5. El 12 de marzo de 2014, la Sra. Rosa Cáez Fermaint, Querellante presentó la Posición Escrita. En dicho escrito, expresó que se le violaron los derechos de antigüedad lo cual implica el dejar de recibir otros beneficios, tales como dieta y millaje y que la unión faltó a su deber al no someter la queja al procedimiento establecido en el convenio.
6. El 2 de septiembre de 2015, el Sr. Francisco Reyes, Presidente de la Unión envió a nuestras oficinas la Posición Escrita. En el referido documento indicó que el caso debe desestimarse ya que se trata de un caso frívolo ya que, luego de atender de manera cuidadosa los reclamos de la querellante, no se encontró ningún fundamento para la presentación de una querella ante el Comité.

IV. Derecho Aplicable

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

- a. Artículo 8, Sección 2, inciso (a)

- (1) Será práctica ilícita del trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente con otros:

- (a) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo según lo dispone esta Ley.

2. Convenio Colectivo suscrito por la CFSE y la Unión de Empleados de la CFSE el 28 de mayo de 2008.

- a) Vigencia: Desde el 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2011. Las partes acordaron que el mismo continúa su vigencia hasta que las partes negocien un nuevo convenio y entren en vigor sus disposiciones.

V. Análisis

De la evidencia presentada por las partes se desprende que a la Querellante no le asiste la razón cuando alegó que la Unión cometió práctica ilícita del trabajo debido a que no procedió a presentar las querellas a través del Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas como dispone el Convenio Colectivo.

La División de Investigaciones se dio a la tarea de investigar si a la querellante no la representaron justa y adecuadamente por no tramitar las querellas de Antigüedad como dispone el Convenio Colectivo. De la declaración Jurada como del anterior Presidente, Rafael Otero Rivera, en la pregunta:

P: 3. ¿Por qué la Unión se negó a que se viera el caso de antigüedad de la Sra. Rosa Cáez Fermaint mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios como dispone el Convenio Colectivo?

R; El Convenio Colectivo en sus procedimientos estipula una fase administrativa cuando un unionado trae una queja. Esta fase es para abrir los canales de comunicación y atender la queja del unionado con la administración. Por lo tanto, la misma se atendió y se resolvió. Posterior a eso la Sra. Cáez

presenta una hoja de querella. Al evaluar fue lo mismo que ya se atendió. Por lo tanto, no procede radicar querellas al Patrono.”

El Tribunal ha emitido jurisprudencia en cuanto a que la Unión no está obligada a tramitar toda querella o controversia ante el Procedimiento de Quejas y Agravios dispuestos en el Convenio Colectivo. En el caso JRT v. UTIG 110 DPR 237 (1980) se dispuso que:

“la Unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja”

Quedó demostrado que la Unión no cometió Práctica Ilícita del Trabajo ni violó el Convenio Colectivo ya que cumplió con su deber de justa y adecuada representación cuando, en torno a la queja por antigüedad la Unión le atendió y determinó que no había fundamento para presentar una querella, razón por lo que determinó no presentarla mediante el procedimiento de Arbitraje. Según la jurisprudencia aplicable, no estaba obligado a hacerlo.

VI. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe causa para entender que la unión ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Ante esto, rehusamos expedir querella y determinamos desestimar el caso.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de febrero de 2018.

Firmado

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

VII. Revisión ante la Junta en Pleno

Según dispone el Reglamento 7947, 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.

VIII. Notificación

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

1. Sr. Francisco Reyes
UECFSE
Calle Encina
Esq. Estonia Núm. 1550
Caparra Heights P.R. 00920
2. Sra. Rosa Cáez Fermaint
PO Box 143256
Arecibo Puerto Rico 00614

En San Juan, Puerto Rico, a __22__ de febrero de 2018.

Firmado

Sra. Liza F. López Pérez
Directora Interina de la Secretaría de la Junta