

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 - fax - 756-1115

CORPORACIÓN FONDO DEL
SEGURO DEL ESTADO
(Corporación o Fondo)

Y

UNIÓN DE AUDITORES INTERNOS
DE LA CORPORACIÓN DEL FONDO
DEL SEGURO DEL ESTADO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-2592 YA-12-2595¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO: BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de los presentes casos se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 7 de julio de 2015. El mismo quedó sometido el 18 de septiembre de 2015, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la "Corporación": la Lcda. Claribel Ortiz, portavoz y asesor legal; la Lcda. Carmen M. Collazo, representante del CFSE; y la Sra. Lourdes Pérez, testigo. Por la "Unión": el Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal; el Sr. Ovidio J. Torres, presidente de la Unión; el Sr. Héctor Ayala, miembro del Comité de Querellas; y el Sr. José A. Cruz, Querellante.

¹ Comenzado los procedimientos en la vista del Caso A-12-2592 las partes acordaron que la determinación del Árbitro sobre su jurisdicción y la arbitrabilidad procesal levantada por la Corporación aplicaría al Caso A-12-2595.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si los casos son o no arbitrable sustantivamente y procesalmente. De determinar que los casos son arbitrables sustantivamente y procesalmente, el Árbitro citará a las partes para dilucidar los méritos. De no ser arbitrable sustantivamente o procesalmente se procederá con el desistimiento de los casos.

III. DISPOSICIONES CONTRCTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Las partes reconocen el derecho de la Administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de **La Corporación** y que el derecho de controlar, supervisar y administrar los asuntos de **La Corporación**, son funciones pertenecientes exclusivamente a la Administración. Nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a **La Corporación** de sus derechos de administración; a menos que dicha interpretación fuese expresamente requerida por las disposiciones de este Convenio.
2. Los derechos de la Administración incluirán control, dirección, selección y evaluación del personal y el derecho de introducir métodos y/o equipos nuevos y mejores y decidir la naturaleza de los servicios a ser prestados por **La Corporación**, la fijación de itinerarios de trabajo; eso es, el orden en que se efectuarán los trabajos y la promulgación de las reglas y reglamentos para ser cumplidos por sus empleados. Según reza la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, el sistema de personal que por esta Ley se faculta a **La Corporación** a establecer, deberá ser basado en el principio de mérito y en conformidad con las reglas y reglamentos que al efecto adopte el Administrador de **La Corporación**. Dichas reglas y reglamentos deberán ser adoptadas en consulta con **La Unión**.
3. Los derechos de administración no se utilizaran con el propósito de desalentar la matrícula en **La Unión**, ni en violación de las disposiciones de este Convenio, ni será ejercido de manera arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

ARTÍCULO 15 RECLASIFICACIÓN DE AUDITORES INTERNOS

1. Los puestos de auditores podrán ser reclasificados al nivel inmediatamente superior y podrán progresar hasta alcanzar el nivel más alto de Auditor Interno que establece este Convenio, siempre y cuando concurran las siguientes condiciones:
 - a. Que el empleado que ocupe el puesto cuya reclasificación se solicita cumpla con el requisito de experiencia mínima en la clasificación a la cual corresponda su puesto.
 - b. Que el empleado haya rendido servicios satisfactorios y se determine que posee los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar las funciones del puesto superior.
 - c. Que se determine que la reclasificación procede según las especificaciones de clase vigente.
2. Se entiende que las reclasificaciones no serán automáticas. El empleado deberá solicitar por escrito.
3. Se establece un Comité de Reclasificación para entender en los casos de reclasificaciones. Este Comité estará compuesto de un (1) representante de LA UNIÓN y (1) representante de LA CORPORACIÓN. En caso de que las partes en el Comité no se pusieran de acuerdo con respecto a una solicitud de reclasificación o si el empleado no esté satisfecho con la decisión, se adicionará un tercer miembro al Comité para la revisión y decisión final del caso. El empleado deberá radicar su solicitud de revisión ante el Comité con el tercer miembro dentro de un término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en se le notifiquen la decisión que interesa revisar y tendrá derecho a una vista en la cual podrá presentar toda la prueba que estime pertinente.
4. Los procedimientos ante este comité se ventilarán utilizando el Reglamento del Comité de Reclasificación de LA CORPORACIÓN y de LA UNIÓN que aprueben los miembros del Comité. Las partes se reunirán dentro de los próximos treinta (30) días calendarios a partir de la firma de este Convenio y revisarán el Reglamento del Comité de Reclasificaciones.

5. De no lograr un acuerdo, se adicionará un tercer miembro para que redacte el mismo.
6. En caso de que las partes no pusieran de acuerdo dentro del término de diez (10) días en la selección del tercer miembro, este tercer miembro, será nombrado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, pero la persona seleccionada no podrá ser empleado o funcionario público, excepto los árbitros del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y los profesores universitarios.
7. Las decisiones del Comité con su tercer miembro serán finales, firmes e inapelables para LA CORPORACIÓN, LA UNIÓN y los empleados envueltos. Las decisiones tomadas por el Comité serán por escrito y se notificarán a todas las partes.
8. Las decisiones del Comité serán efectivas a la fecha en que el peticionario haya cualificado en cuanto al tiempo requerido para el puesto que ocupa sea reclasificado. Cuando la decisión del Comité fuese adversa al empleado, este no podrá volver a solicitar reclasificación hasta un (1) año de la fecha de la solicitud.
9. Cuando se reclasifique el puesto de Auditor Interno de un nivel inferior a un nivel superior, el Auditor Interno recibirá la diferencia entre el sueldo básico de la clasificación que ocupa y el sueldo básico de la clasificación a la cual fuere reclasificado el puesto y conservará los aumentos que ha recibido hasta el momento de ser reclasificado dicho puesto. Los sueldos básicos que se usarán para el cómputo serán los que rijan durante la vigencia del presente Convenio, tanto para la clasificación inferior como para la clasificación superior a la que sea reclasificado el puesto.

ARTÍCULO 53 PASOS POR MÉRITOS PARA LA CLASIFICACIÓN DE ESPECIALISTA AUDITOR INTERNO IV Y/O V

Las partes acordaron constituir un Comité para el diseño de un Sistema de Evaluación para otorgación de paso por mérito para los Especialistas Auditores Internos del último nivel. Este Comité estuvo compuesto por (2) representantes de LA UNIÓN y dos (2) representantes de LA CORPORACIÓN quienes determinaron las reglas o guías de evaluación que regirán la concesión del paso por mérito.

Los Auditores en la clasificación de Especialistas Auditor Interno IV podrán solicitar hasta el 30 de junio de 2006 un aumento de sueldo por concepto de paso por mérito ascendente a Ciento Cincuenta (\$150.00) dólares mensuales mediante las siguientes condiciones:

1. El Auditor tenga un (1) año o más en la Clasificación de Especialista Auditor IV.
2. El Auditor solicite el paso por mérito al Director de la Oficina de Auditoria Interna.
3. El auditor no podrá solicitar otro paso por mérito hasta tanto haya cumplido un año desde el último paso por mérito otorgado.
4. El Director de la Oficina de Auditoria Interna evaluará el empleado para la concesión de paso por mérito y la dirigirá al Administrador Auxiliar de Recursos Humanos una vez completada para el trámite correspondiente.
5. La Efectividad del paso por mérito será a la fecha que cualifique el auditor.

A partir del 1 de julio de 2007, los Auditores Internos en la Clasificación de Especialistas Auditores Internos V, podrán solicitar cada año un aumento de sueldo por concepto de paso por mérito ascendente a Ciento Cincuenta (150.00) dólares mensuales mediante las siguientes condiciones:

1. El Auditor tenga un (1) año o más en la Clasificación de Especialista Auditor V.
2. El Auditor solicite el paso por mérito al Director de la Oficina de Auditoria Interna.
3. El auditor no podrá solicitar otro paso por mérito hasta tanto haya cumplido un año desde el último paso por mérito otorgado.
4. El Director de la Oficina de Auditoria Interna evaluará el empleado para la concesión de paso por mérito y la dirigirá al Administrador Auxiliar de Recursos Humanos una vez completada para el trámite correspondiente.
5. La efectividad del paso por mérito será a la fecha que cualifique el auditor.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Comenzado los procedimientos de los casos de autos, la representación legal de la Corporación levantó un planteamiento sustantivo y uno procesal.

En el primero de los planteamientos, la Corporación mantiene que el derecho de supervisar y evaluar a los empleados son derechos exclusivos de la gerencia según dispone el Artículo 5, supra. Indicando que la única limitación es que los Derechos de Administración no se utilicen con propósito de desalentar la matrícula de la Unión; ni en violación de disposiciones del Convenio o ejercidas de manera arbitraria, caprichosas o discriminatorias. De igual manera, sostuvo que en la radicación de los casos ante el foro de arbitraje, la Unión se limitó a reclamar que los querellantes, alegadamente, fueron víctimas de discrimen sindical.

Argumentó que el propio reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje le impide al Árbitro asumir jurisdicción en casos que se alegue algún tipo de discrimen. Argumentando que los asuntos relacionados a alegaciones de discrimen sindical son materia de la Junta de Relaciones del Trabajo.

De igual manera, la Corporación sostiene que las partes acordaron un reglamento con un procedimiento específico para atender los asuntos relacionados a la reclasificación de los auditores. Además, del procedimiento establecido en el Artículo 15, supra, para solicitar la reclasificación o pedir revisión de la determinación de no reclasificar a un empleado. Añadiendo, que dicho procedimiento no fue seguido en los casos de autos; por lo cual, son arbitrables procesalmente.

La Unión, por su parte, sostiene que el árbitro tiene jurisdicción para resolver los casos de autos. Indicando que comenzado los procedimientos de los casos esta enmendó la querrela para eliminar la alegación de discrimen sindical.

Asimismo, sostuvo que el proceso de apelación que contiene el Reglamento, que menciona la Corporación, establece que si el Auditor no está de acuerdo con la determinación del Comité podrá seguir el trámite establecido en el Artículo 9, supra.

Examinada las contenciones de las partes nos corresponde determinar si en efecto tenemos jurisdicción para atender la controversia presentada. Veamos:

La arbitrabilidad sustantiva es una defensa levantada para cuestionar la jurisdicción del Árbitro para ver el caso en sus méritos. Dicha defensa es levantada cuando se plantea que la controversia no se encuentra cubierta por el convenio colectivo, o excluida del procedimiento de quejas y agravios, o que la controversia surgió vencido el convenio colectivo, o el propio Reglamento del Negociado le impide al Árbitro entrar a resolver la controversia.

De igual manera, es preciso señalar que la arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, World Films, Inc. V. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 353. Por lo que, como regla general, el Árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro del parámetro establecido para que se dilucide en arbitraje.

Luego de analizar las contenciones de las partes, concluimos que la controversia no es arbitrable sustantivamente. Alcanzamos dicha determinación por entender que no tenemos jurisdicción para resolver el reclamo instado.

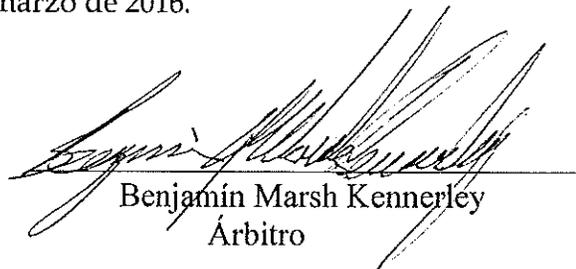
A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

Los casos no son arbitrables sustantivamente, se desestiman los mismos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 14 de marzo de 2016.



Benjamín Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 14 de marzo de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. OVIDIO J TORRES-PRESIDENTE
UNIÓN AUDITORES INTERNO CFSE
PO BOX 71325
SAN JUAN PR 00936-7655

LCDA. LIZA M. ESTRADA FIGUEROA, ADM.
CORPORACIÓN FONDO SEGURO ESTADO
PO BOX 365028
SAN JUAN PR 00936-5028

LAUDO DE ARBITRAJE
CFSE

9

CASO NÚM. A-12-2592 y
A-12-2595

LCDO. JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN P R 00912

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDA. CARMEN M. COLLAZO, REPRESENTANTE CFSE
PO BOX 365028
SAN JUAN PR 00936-5028

SR. HÉCTOR AYALA, COMITÉ QUERELLAS UNIÓN
PO BOX 71325
SAN JUAN PR 00936-7655



Yesenia Miranda Colón
Técnica de Sistema de Oficina III

/drch