

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

COMISIÓN INDUSTRIAL DE
PUERTO RICO
(Comisión o Patrono)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-2321
(ANTES A-09-961)

SOBRE : RECLASIFICACIÓN
SARA ROSADO TORRES

ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso estaba señalada para el 10 de marzo de 2014. La misma tuvo lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. Iniciados los procedimientos las partes solicitaron someter la controversia mediante alegatos y estipulación de hechos. Así las cosas, se les concedió hasta el 22 de abril, para someter el correspondiente alegato en apoyo a las contenciones.

La Comisión Industrial de Puerto Rico, estuvo representada por la Lcda. Glorisel Ocasio Cruz, directora interina de la Oficina de Asesoramiento Legal.

La Federación Central de Trabajadores estuvo representada por el Lcdo. Ricardo Goytía Díaz, portavoz y asesor legal.

SUMISIÓN

En vista de que las partes no establecieron, por acuerdo mutuo, la controversia a ser resuelta, en su lugar sometieron, por separado, los siguientes proyectos:

POR LA UNIÓN:

Que la **Árbitro** determine si la Comisión Industrial violó el Convenio Colectivo en su Artículo X, Antigüedad, Secciones 1, 7, 8; Artículo XIV, Reclasificaciones, Deberes y Adjudicaciones de los Puestos, Sección 2, y Artículo XII, al nombrar en el puesto de Administrador de Sistemas de Oficina a la Sra. Janet Rosado Crespo.

POR LA COMISIÓN:

La Honorable **Árbitro** debe determinar si la Comisión Industrial violentó el principio de antigüedad establecido en el Convenio Colectivo al hacer el nombramiento para el Puesto de Administrador de Sistemas de Oficina. En segundo lugar, debe resolverse si la Comisión Industrial cumplió con los procedimientos establecidos para el reclutamiento, selección y nombramiento del Puesto de Administrador de Sistemas de Oficina, al amparo de la reglamentación aplicable, del principio de mérito y las disposiciones del Convenio Colectivo.

De resolver que la Comisión Industrial cumplió con ambos aspectos, deberá desestimar la presente reclamación y ordenar su archivo.

De resolver que la Comisión no cumplió con ambos aspectos, conceder a la querellante el remedio correspondiente, si alguno, bajo los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable a la controversia, las contenciones de las partes y la prueba sometida, determinamos¹ que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Comisión Industrial violó el principio de antigüedad establecido en el Artículo X, del Convenio Colectivo, al nombrar en el puesto de Administrador de Sistemas de Oficina a la Sra. Janet Rosado Crespo, publicado mediante Convocatoria Núm. 008-08.

De determinar que no violó el Convenio Colectivo, que se desestime la querella.

De determinar en la afirmativa, que provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO V DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: La FCT reconoce el poder y la facultad que le confiere el *Artículo 6* de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada y conocida como Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo al (la) Presidente(a) de la CIPR para dirigir y controlar las operaciones y asuntos administrativos de la CIPR y que el derecho de controlar,

¹ Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, en el cual dispone lo siguiente:

...

b) En la eventualidad de 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.

² El Convenio Colectivo aplicable a los hechos del presente caso fue suscrito entre la Comisión Industrial de Puerto Rico y la Federación Central de Trabajadores, el 7 de julio de 2006. El convenio entró en vigor desde el 1 de julio de 2006 hasta tres (3) años a partir de dicha fecha.

supervisar y administrar las Oficinas de la CIPR son funciones pertenecientes exclusivamente al(la) Presidente(a) de la CIPR y que nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar al(la) Presidente(a) de la CIPR de sus derechos de administración.

Sección 2: Dichos poderes y facultades no serán utilizados por el(la) Presidente(a) de la CIPR arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno o con el propósito de discrimen contra los miembros de la FCT, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a los dispuesto en este Convenio, las leyes o la jurisprudencia aplicables al mismo.

Sección 3: El (La) Presidente(a) de la CIPR se reserva el derecho a ejercer otras facultades que considere necesario implementar, siempre y cuando no se haya dispuesto expresamente lo contrario en este Convenio.

ARTÍCULO X ANTIGÜEDAD

Sección 1: La antigüedad en el empleo será el tiempo de servicio continuo desde la fecha de ingreso en el servicio público del Gobierno de Puerto Rico. El tiempo trabajado por los empleados que hayan realizado funciones de un puesto regular con nombramiento transitorio y período probatorio de forma continua, inmediatamente antes de su nombramiento como empleado regular será considerado para determinar antigüedad.

Sección 2: La antigüedad se perderá por cualquiera de las siguientes razones:

- a) Renuncia
- b) Despido final confirmado
- c) Abandono del servicio
- d) Luego de estar ocupando un puesto excluido de la Unidad Apropriada por más de tres (3) meses y haya obtenido permanencia en el mismo.

Sección 3: La antigüedad no se afectará, ni será interrumpida en forma alguna cuando el empleado este en uso de licencia autorizada o reconocida por este Convenio.

Sección 4: En caso de cesantías, en igualdad de condiciones, la antigüedad será el elemento determinante.

Sección 5: En caso de que la CIPR se viese obligada a reducir el personal por causas económicas, ésta se compromete a reubicar el personal antes de recurrir a las cesantías en acuerdo con la FCT. La cesantía se efectuará en el siguiente orden:

- a) Empleados transitorios
- b) Empleados probatorios
- c) Los demás empleados de la Unidad Apropriada por orden de antigüedad.
- d) Los delegados de la Unión.

Sección 6: En caso de cesantías por economía, cierre parcial o transferencia, la CIPR pondrá en efecto su Plan de Cesantía y negociará con la FCT sus efectos dentro de los sesenta (60) días antes de la misma, excepto en casos extraordinarios que serán de treinta (30) días.

Sección 7: La CIPR considerará la experiencia adquirida en la Comisión entre los factores que la ley requiere (tales como: Preparación académica, resultado de exámenes, entrevista y otros) a los fines de ascensos, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, reemplazo, reasignación de funciones, oportunidades de mejoramiento profesional, tales como adiestramientos en y fuera de Puerto Rico y otros en igualdad de condiciones, según se dispone en este Convenio Colectivo.

Sección 8: La experiencia adquirida en la CIPR será factor determinante cuando surja un puesto nuevo o vacante y dos o más empleados de la Unidad Apropriada estén igualmente cualificados y hayan solicitado ocuparlo, de acuerdo al procedimiento de selección y reclutamiento vigente. **Énfasis suplido**

ARTÍCULO XIV
RECLASIFICACIONES, DEBERES Y
ADJUDICACIONES DE LOS PUESTOS

Sección 1: La CIPR fijará los requisitos y deberes de cada puesto de la Unidad Apropriada, conforme a sus necesidades, notificando los deberes a los incumbente de los mismos, y si el puesto es gerencial o unionado, a la brevedad posible, de estar ocupados.

Sección 2: La CIPR publicará aquellos puestos regulares que necesite ocupar en un tablón de anuncios de cada piso y en el principal de cada Sala Regional, durante el término que esté abierta la convocatoria, indicando los requisitos que deben reunir los aspirantes, el período probatorio del puesto, sus deberes y clasificación, en todas sus instalaciones. Las publicaciones de los puestos se firmarán por el (la) Presidente (a) y se le notificará al (la) Delegado(a) General en la fecha en que se firme y se publicarán en el tablón de anuncios. La CIPR podrá, además, publicar la convocatoria por otros medios externos, de manera que cualquier otro interesado ajeno a la Unidad Apropriada pueda solicitar el puesto. La CIPR considerará a los empleados unionados para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación si reúnen los requisitos del puesto y solicitan conforme lo disponga la convocatoria.

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Sara Rosado Torres ingresó al servicio público el 18 de marzo de 1996, cuando fue nombrada en un puesto de carrera en la Comisión Industrial.
2. Actualmente, la señora Rosado Torres ocupa el Puesto 170 de Técnico de Sistemas de Oficina Senior. Este puesto pertenece a la Unidad Apropriada.

3. El 24 de junio de 2006, la Comisión Industrial de Puerto Rico publicó la Convocatoria Interna Núm. 008-08, para ocupar un Puesto de Administrador de Sistemas de Oficina. Este puesto pertenece a la Unidad Apropiada.
4. Mediante la Solicitud de Personal Núm. 002-09, se certificó como elegibles a nueve (9) empleadas unionadas.
5. La Sra. Sara Rosado Torres participó en la convocatoria y fue entrevistada pero no seleccionada.
6. La Sra. Janet Rosado Crespo fue la empleada seleccionada y nombrada en el puesto convocado.
7. La señora Rosado Crespo ingresó al servicio público el 1 de julio de 2003.
8. Previo a su nombramiento como Administradora de Sistema de Oficina, la señora Rosado Crespo ocupaba un puesto de carrera como transcriptor de récord de visitas médicas, el cual también pertenece a la unidad apropiada.
9. Luego de agotar los procedimientos administrativos dispuestos en el Convenio Colectivo, la Unión presentó, en representación de la señora Rosado Torres, la querrela de epígrafe.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión, en representación de la Sra. Sara Rosado Torres, aquí Querellante, alegó que la señora Rosado Torres tiene derecho al puesto de Administradora de Sistema de Oficina circulada por el Patrono mediante la Convocatoria Núm. 008-08. Que la Querellante tenía mayor antigüedad que la persona seleccionada. Añadió que la Querellante cumplía con los requisitos previamente establecidos por la comunicación formal y la plaza no le fue adjudicada en caza violación a los acuerdos establecidos en el Convenio Colectivo, así como en cumplimiento de las leyes y reglamentos del sistema de recursos humanos de las agencias e instrumentalidades del Estados Libre Asociado de Puerto Rico. Ello incluye el sistema de mérito, pasos por antigüedad, y el derecho a ser tratada en igualdad de condiciones dentro de la unidad apropiada y frente a sus pares. Con su acción el Patrono violó al Artículo X, Antigüedad, Secciones 1, 7, 8; Artículo XIV, Reclasificaciones, Deberes y Adjudicaciones de los Puestos, Sección 2, y Artículo XII.

Argumentó que la Querellante comenzó a trabajar en el servicio público el 18 de marzo de 1996. Por lo que al momento de la Convocatoria objeto de la presente reclamación contaba con doce (12) años de servicio. El 23 de julio de 2008, tomó el examen requerido, para solicitar el puesto Administrador de Sistemas de Oficina. En el mismo obtuvo una puntuación de ochenta y nueve punto nueve por ciento (89.09%). Fue entrevistada por los oficiales del departamento de recursos humanos de la Comisión Industrial cumpliendo así con el último requisito establecidos para solicitar la

consideración a ocupar el puesto; siendo éste el único criterio subjetivo, teóricamente no métrico, de los establecidos por el Reglamento.

Sostuvo que el desempeño de la Querellante, en la evaluación realizada es razón suficiente para adjudicarle la plaza, aun tomando en consideración la posibilidad de que la otra persona que solicitó ser considerada hubiese realizado una entrevista de mayor puntuación, asunto totalmente especulativo, ya que de su puntuación en 2/3 partes de los criterios establecidos por las reglas, fácilmente constatables, métricamente, favorecen de forma clara y contundente a la Querellante.

No obstante, el puesto le fue adjudicado a la Sra. Janet Rosado Crespo, quien fue contratada por la Agencia en el año 2003. Quien al momento de la Convocatoria contaba con cinco (5) años de experiencia. Por otro lado, al tomar el examen requerido obtuvo una puntuación de ochenta y dos punto cincuenta y seis por ciento (82.56%). De manera que, numéricamente, es imposible que le adjudicaran la plaza a ella, en lugar de a la Querellante.

De otra parte, la Unión señaló que con su acción el Patrono violó la Ley 5, la cual estableció como política pública "el mérito como el principio que regirá todo el servicio público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas". Añadió

que la Ley 5, supra, así como su Reglamento de Personal, en lo pertinente a las áreas esenciales al principio de mérito establecieron como medulares las transacciones de personal relacionadas con: 1) clasificación de puestos; 2) reclutamiento y selección; 3) ascensos, traslados y descensos; 4) adiestramientos y 5) retención.

Según la Unión, tomando en consideración a los hechos estipulados en el caso de autos, el derecho aplicable, el Convenio Colectivo, y las reglas generales de administración de personal, quedó demostrado que en el caso de autos se desvió el proceso ordinario de protección a lo contenido en reglamento, leyes y acuerdos, para dar paso a una suerte de carácter irregular que culminó con el nombramiento de una persona que a todas luces carece de las cualidades optimas necesarias, de entre las candidatas aptas para dicha solicitud.

En consecuencia, la Unión solicitó que se declaré Ha Lugar la querrela de autos, se adjudique la plaza de Administradora de Sistemas de Oficina a la Sra. Sara Rosado Torres, querellante y se ordene el pago de los haberes dejados de percibir, junto con las penalidades, instalación inmediata en el puestos, y el pago de costas y honorarios correspondientes.

Por su parte, la Comisión sostuvo que la antigüedad no constituye un criterio a considerar a la hora de hacer nombramientos a puestos vacantes, por lo que no violó el Convenio Colectivo al no utilizar la antigüedad como criterio de mayor peso al momento de hacer el nombramiento al puesto en controversia. Que cumplió con los procedimientos establecidos para el reclutamiento, selección y

nombramiento del Puesto de Administrador de Sistemas de Oficina, Convocatoria Núm. 008-08, al amparo de la reglamentación aplicable, al principio de mérito y las disposiciones del Convenio Colectivo. Añadió que la Comisión Industrial de Puerto Rico es una entidad administrativa de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada en virtud de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, conocida como *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*. Por disposición expresa de la ley, la Comisión Industrial está excluida de las disposiciones de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como *Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico*, derogada por la actual Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004. Sin embargo, su ley habilitadora le impone a la agencia la obligación de adoptar reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito a la administración de sus recursos humanos. A tales efectos, el sistema de personal de la Comisión Industrial deberá estar basado en el principio de mérito. 11 LPRA § 6 et seq.

En cuanto a la querrela de parte de la Unión de que el puesto de Administrador de Sistemas de Oficina le correspondía a la Querellante, porque ésta tenía mayor antigüedad que la persona seleccionada, alegó que, según definida en la Sección 1 del Artículo X del Convenio Colectivo, la antigüedad es *el tiempo de servicio continuo desde la fecha de ingreso en el servicio público del Gobierno de Puerto Rico*. El término *antigüedad* contemplado en el Artículo X del Convenio Colectivo (Secciones 1-6) está enmarcado en el ámbito de las cesantías y la trayectoria del empleado durante sus años de servicios en el empleo público. A partir de la Sección 7, se comienza a hablar de la *experiencia* y de

cómo el patrono considerará éste elemento en ciertas transacciones de personal. Es en la Sección 8 del Artículo X, donde se establece, por separado, que la experiencia adquirida en la CIPR será el factor determinante cuando surja un puesto vacante y dos o más empleados unionados hayan solicitado ocuparlo, de acuerdo al procedimiento de selección y reclutamiento vigente.

Según el Patrono, los términos, *antigüedad* y *experiencia adquirida en la agencia*, no son sinónimos, tal y como pretende la Unión sean interpretados. Añadió que el Convenio Colectivo es claro, se trata de dos términos distintos con consecuencias diferentes en su aplicación. A pesar de la claridad del lenguaje en el Convenio, la Unión está incorrecta al pretender que se interprete que en las transacciones de personal donde se demuestre igual capacidad e idoneidad, prevalecerá el empleado con mayor antigüedad en el servicio público.

Añadió que el criterio de antigüedad, según definido en el Convenio Colectivo, no constituye un elemento a considerarse en los procesos de reclutamiento, selección y nombramiento para cubrir puestos de carrera unionados. Por el contrario, se utilizó un término distinto y separado, la *experiencia adquirida en la CIPR*, como criterio a considerarse al ocupar un puesto, el cual sería determinante siempre que dos o más empleados estén igualmente cualificados para el puesto convocado. Por lo que se colige que será la experiencia, no la antigüedad en el servicio público, el factor decisivo siempre que ambos empleados estén en igualdad de condiciones.

Continuó argumentando que la señora Rosado Torres solo tenía doce (12) años y cinco (5) meses en el servicio público. De la certificación de antigüedad de las empleadas que figuran en el documento Registro de Elegibles surge que a la fecha en que se publicó la convocatoria en cuestión, existían dos empleadas con mayor antigüedad en el servicio público: una de ellas tenía catorce (14) años y dos (2) meses; la otra, trece (13) años y nueve (9) meses. **Anejo 3**

Señaló que la querellante fue la única empleada que impugnó el nombramiento en controversia.

Sostuvo que la Unión no puede por un lado, reclamar el puesto convocado y alegar violación al Convenio Colectivo amparado en la *antigüedad* de la querellante, cuando ésta no es la candidata con mayor antigüedad en el servicio público que compitió para el puesto - en cuyo caso, este Foro estará impedido de concederle algún remedio - y por otro lado, esgrimir planteamientos de la *experiencia* de la Querellante, adquirida en la Agencia, como factor determinante para impugnar la selección de una empleada unionada y justificar el nombramiento de otra unionada. En tal caso, procedería la desestimación del caso.

Añadió que, la razón de la Unión para objetar el nombramiento realizado fue que no se consideró la *antigüedad en el servicio público* como el criterio de mayor peso y decisivo, a la hora de nombrar un empleado a un puesto vacante. Sin embargo, el Convenio Colectivo lo que establece es que la Comisión Industrial *considerará* la experiencia adquirida en la Comisión entre los factores que la ley requiere (tales como:

Preparación académica, resultado de exámenes, entrevista y otros) a los fines de ascensos, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, reemplazo y reasignación de funciones, oportunidades de mejoramiento profesional, tales como adiestramiento en y fuera de Puerto Rico y otros en igualdad de condiciones, según se dispone en el Convenio Colectivo. Igualmente, dispone que la experiencia adquirida en la CIPR será el factor determinante cuando surja un puesto nuevo o vacante y dos o más empleados de la Unidad Apropriada estén igualmente cualificados y hayan solicitado ocuparlo, de acuerdo al procedimiento de selección y reclutamiento vigente.

Conforme con lo anterior, alegó el Patrono, que primeramente, se identifica la experiencia como uno entre otros criterios a evaluarse en conjunto con otros dispuestos por la ley. Luego, se especifica que esa experiencia será el factor determinante cuando compitan dos o más empleados unionados siempre que estén igualmente cualificados de conformidad con el procedimiento de selección y reclutamiento establecido por la Agencia.

En el caso de autos, la Convocatoria estableció que la naturaleza del trabajo consistía en *trabajo secretarial y administrativo que consiste en la transcripción, preparación, verificación, trámite de documentos variados y la atención de los asuntos administrativos y confidenciales que le sean delegados. Requiere la utilización efectiva de sistemas y tecnología moderna de oficina, así como la toma de dictados mediante escritura rápida o signos taquigráficos cuando se le requiera.*

Sostuvo el Patrono que como parte del procedimiento para otorgar la puntuación de los solicitantes de la Convocatoria se estudiaron las solicitudes y se les concedió una puntuación según los requerimientos establecidos en la misma: preparación académica y experiencia de trabajo. Como resultado de esa evaluación, se estableció el registro de elegibles donde se incluyeron los nombres de las nueve (9) candidatas, en orden descendente, según la puntuación obtenida y posteriormente, se citaron a entrevista. Señaló que todas las candidatas tienen las mismas posibilidades de selección porque están debidamente cualificadas para ocupar el puesto, incluyendo el criterio de experiencia. Finalmente, se pasó al proceso de entrevistas, instancia inherente a la autoridad nominadora, que le brinda la oportunidad de evaluar individualmente, el desempeño de cada una de las aspirantes. Es precisamente, el conjunto de todos estos criterios de evaluación, incluyendo la entrevista final, los que guían la discreción administrativa de la autoridad nominadora, tal y como está contemplada en el Convenio, para realizar la selección y proceder con el nombramiento.

Sostuvo que a la Sra. Sara Rosado Torres al igual que a todas las candidatas, se les proveyeron las debidas garantías desde la publicación de la Convocatoria hasta el nombramiento final. El hecho de que ésta no fue nombrada, no vicia de irracionalidad, arbitrariedad, capricho o discriminación el nombramiento impugnado.

Que el Convenio Colectivo establece claramente, que existen "otros criterios", más allá de la experiencia, para evaluar a los candidatos a los puestos vacantes. La querrela no aduce ninguna alegación relacionada con la experiencia adquirida en la

Agencia por la Querellante, ni tampoco sobre las cualificaciones superiores de ésta en comparación con la empleada nombrada ni con las demás candidatas al puesto. La Unión se limita a reclamar el puesto para la Querellante porque, alegadamente, es la de mayor antigüedad.

Añadió que, generalmente, algunas prerrogativas gerenciales del patrono quedan limitadas y también definidas por el convenio colectivo. Por tanto, al evaluar una decisión del patrono que constituye una prerrogativa gerencial, el árbitro velará si dicha actuación ha sido irrazonable, caprichosa, arbitraria o discriminatoria a la luz del convenio colectivo.

El Artículo V del Convenio Colectivo le reconoce a la Comisión Industrial sus derechos y prerrogativas administrativas, consistentes en la retención del control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración de los asuntos gerenciales, en armonía y de conformidad con lo dispuesto en su ley habilitadora. De igual forma, en la Sección 2 del referido Artículo V, quedó establecido un acuerdo de no discriminación al expresarse que los poderes y facultades gerenciales *no serán utilizados por el (la) Presidente(a) de la CIPR arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno o con el propósito de discriminar contra los miembros de la FCT, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a lo dispuesto en este Convenio, las leyes o la jurisprudencia aplicables al mismo.*

Apuntó que, de los hechos particulares del presente caso se desprende que a la Querellante se le garantizó el derecho de solicitar el puesto vacante, se incluyó en la

Certificación de Elegibles, es unionada al igual que la empleada nombrada, y fue entrevistada, al igual que las otras candidatas incluidas en la Certificación de Elegibles que acudieron a la misma según convocada.

Por todo lo antes expuesto solicitó que se determine que la Comisión Industrial no violó las disposiciones del Artículo X del Convenio Colectivo. En su consecuencia, que se desestime la querrela de autos.

Como indicáramos al inicio de nuestro el escrito, las partes solicitaron someter el caso de autos mediante alegatos escritos y estipulaciones de hechos. Analizados los respectivos escritos mediante el cual las partes exponen la controversia ante nuestra consideración, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, la legislación aplicable y la evidencia sometida, concluimos no le asiste la razón a la Comisión. Veamos.

Hemos de iniciar nuestro análisis indicando que el Artículo correcto a ser invocado por la Unión conforme a la controversia suscitada son las disposiciones correspondiente al Artículo X, Antigüedad, del Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto, que regía las relaciones obrero patronales al momento de los hechos.

Cuando se analiza la antigüedad, los árbitros han distinguido entre lo que es protección del trabajo, en cuyo caso no es el propósito de la cláusula de antigüedad, y *la protección de un empleado en relación con otros empleados.*

En "The Common Law of the Workplace, The Views of Arbitrators"³ discute:

I. ACQUIRING AND CALCULATING SENIORITY

5.1 Definition, Purposes, and Source

(1) Seniority is a relationship among employers that determines their relative priority for certain employment purposes base on length of service in some specified unit.

(2) Seniority is used for two fundamental purposes:

(a) "Competitive status" seniority determines relative priority to job preferences such as layoff, recall, transfers, promotions, work assignment, and overtime.

(b) "Benefits seniority" determines relative priority to employment benefits such as vacations, holidays, sick leave, bonuses, severance pay, pensions, and insurance.

(3) Seniority rights are created and defined by contract. Subrayado nuestro.

...

Por otro lado, sobre el propósito de la cláusula de antigüedad establece:

...

b. Purposes of Seniority. Because length of service is an objective index, it eliminates preferential treatment and the other dangers of subjectively determining job preferences and employment benefits. Véase Rothschild, Donald P. Merrieffield, Leroy S. & Craver, Chales B., *Collective Bargaining and Labor Arbitrations*, 3rd ed., (1988). **Énfasis suplido.**

³ National Academy of Arbitrators, Theodore J. Sr. Antoine, Editor, *The Bureau of National Affairs, Inc.* Washington, D.C. páginas 124, 125.

De la prueba y los hechos estipulados por las partes en el caso de marras, surge que la Comisión violó el Artículo X, Antigüedad, del Convenio Colectivo. Analizado el mismo en todas sus partes, concluimos que la Querellante cumplía con los requisitos para el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina, según la Convocatoria a esos efectos.

La Comisión sostuvo que la Unión error al considerar que la antigüedad en el servicio público era el factor determinante al momento de otorgar el puestos en cuestión, en lugar de la experiencia. Dicha posición iba en contra de las disposiciones del Convenio, lo que hacía que la querella careciera de méritos. Sobre el particular hemos de indicar que tanto de la querella original como del Alegato de la Unión en ningún momento hizo referencia al criterio "experiencia" como único factor determinante para la adjudicación de la plaza. Por el contrario, en su Alegato hizo referencia y enfatizó los diferentes criterios dispuestos en el Artículo X, Antigüedad, y las secciones atinentes a la controversia, por los cuales se entendía se le debió otorgar el puesto a la Querellante. Señaló que la Querellante cumplió con los requisitos del puesto al tomar el examen, obtuvo una puntuación mayor a la candidata a la cual se le otorgó el puesto, lleva más años de servicio en la Agencia, y realizó la entrevista requerida.

Analizada la totalidad de la prueba presentada, así como, de los hechos estipulados por las partes surge, meridianamente claro, que la Querellante cumplía con los requisitos del puesto. Tan es así que, por ello fue incluida en la Certificación de

Elegibles en la cual ocupaba el tercer lugar, con una calificación de ochenta y nueve punto nueve (89.09) en comparación con la persona a quien se le otorgó el puesto, Sra. Janet Rosado Crespo. Ésta ocupaba el octavo lugar en la lista de elegibles con una calificación de ochenta y dos punto cincuenta y ocho (82.58). De manera que, de un simple análisis, se desprende que dicha empleada **no estaba igualmente cualificada** que la Querellante, tal y como requiere la sección 8 del Artículo X. Nótese que las partes fueron claras al establecer que **"la experiencia adquirida en la CIPR será factor determinante cuando surja un puesto nuevo o vacante y dos o más empleados de la Unidad Apropriada estén igualmente cualificados y hayan solicitado ocuparlo, de acuerdo al procedimiento de selección y reclutamiento vigente"**.

En cuanto a lo argumentado por el Patrono relacionado con que había otras candidatas con mayor antigüedad que la Querellante y a pesar de ello no impugnaron la plaza, ello es una decisión muy particular de cada empleada, sin olvidar que en nuestro sistema jurídico el derecho es rogado. Nada impedía que la Querellante ejerciera su derecho de impugnar la plaza si no estaba conforme con la decisión de parte de la Agencia.

La Comisión también alegó, finalmente, se pasó al proceso de entrevistas, instancia inherente a la autoridad nominadora, que le brinda la oportunidad de evaluar individualmente, el desempeño de cada una de las aspirantes. Criterio permitido por ser considerado como prerrogativa gerencial al momento de seleccionar a su personal. Sobre el particular el peso que tiene el resultado de una entrevista en el proceso de

evaluación de las habilidades de un empleado con relación al puesto que solicita en *Grievance Guide, Measurement of Ability*⁴, específicamente, el tema "Other Measures of Ability" explica:

Evaluations of ability and fitness for promotion can take into account a wide range of factors, such as education, experience and past performance, merit and efficiency ratings, and responses during interviews. In general, arbitrators look for objectivity and relevance in the methods and criteria used to assess employees' ability and give little or no weight to unfounded opinions and subjective measures.

Como ejemplo de lo antes indicado, nos cita la decisión de un árbitro en el caso *Madison Metropolitan School District, 103, LA 652*:

An arbitrator ruled that a school district improperly promoted a junior employee on the basis of a subjective oral interview and biased evaluation. Although the parties' collective bargaining agreement contained a "relative-ability clause" under which seniority was **the deciding factor only when bidders has nearly equal qualifications**, the arbitrator determined that an interview team's positive evaluation of the junior candidate was highly subjective. The team did not fairly evaluate the applicants' files, and the school's principal was biased against the senior candidate . . .

La anterior cita se colige que el patrono tiene que mostrar evidencia que permita ser evaluada por el árbitro y constatar que tipo de entrevista se realizó. De manera que se poder determinar si mediante las preguntas realizadas no se discriminó al utilizar este método como uno de los criterios de selección de un candidato. Nótese que en caso

⁴ *Grievance Guide, Twelfth Edition, The Bureau of National Affairs, Inc., Arlington, VA, página 376*

mencionado los candidatos no tenían que tener iguales cualificaciones, sino más bien estar cerca.

Sabido es que el patrono tiene el derecho inherente de dirigir a sus empleados, controlar las operaciones y asuntos administrativos. En el caso de autos, las partes acordaron que nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar al (la) Presidente(a) de la CIPR de sus derechos de administración. No obstante, dichas decisiones no pueden ir en contra de los acuerdos pactados y consignados en el Convenio Colectivo. Sin embargo, en la controversia de autos, el Patrono no probó que en efecto no violó el Artículo X, Antigüedad, al otorgarle el puesto de Administradora de Sistemas de Oficina a la Sra. Janet Rosado Crespo en lugar de seleccionar a la Querellante. No cabe duda que entre las dos candidatas objetos de la presente controversia existían diferencias significativas. Además, la Querellante tenía más tiempo de servicio, antigüedad, en la CIPR.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

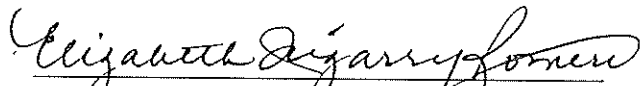
LAUDO

A la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo, y las contenciones de las partes determinamos que la Comisión Industrial violó el principio de antigüedad establecido en el Artículo X, del Convenio Colectivo, al nombrar en el puesto de Administrador de Sistemas de Oficina a la Sra. Janet Rosado Crespo, publicado mediante Convocatoria Núm. 008-08.

El puesto de Administradora de Sistemas de Oficina, corresponde a la Sra. Sara Rosado Torres, por cuanto se ordena su instalación inmediata en el mismo. Se ordena, además, el pago retroactivo de todos los haberes dejados de percibir, más los intereses acumulados, desde el momento en que se otorgó la plaza a la Sra. Janet Rosado Crespo hasta el momento en que se realice la transacción de personal correspondiente al nombramiento en ascenso a la Querellante. Igualmente, deberá realizarse los ajustes económicos y cualquier otra índole, según dispuesto por Convenio Colectivo en todos los beneficios dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 30 de junio de 2014.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2014, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

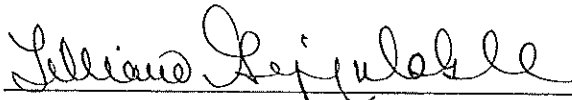
LCDA GLORISEL OCASIO CRUZ
DIRECTORA INTERINA
OFICINA ASESORAMIENTO LEGAL
COMISIÓN INDUSTRIAL DE PR
PO BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-2321

SRA LUISA I ACEVEDO
PRESIDENTA FCT
PO BOX 11542
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDO RICARDO GOYTÍA
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL FCT
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381


LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III