

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

CORPORACIÓN DE SERVICIOS LEGALES (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A-17-3200
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE SERVICIOS LEGALES (Unión)	SOBRE: CONGELACIÓN DE PLAZA ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 9 de mayo de 2019. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 10 de julio de 2019. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por La Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, en lo adelante, “la Corporación” o “SLPR”: el Lcdo. Carlos Padilla, asesor legal y portavoz; y la Sra. Arlene Ayala Cuevas, Directora de Recursos Humanos, en calidad de testigo.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales, en lo adelante “la Unión”: el Lcdo. Jorge Farinacci Fernós, asesor legal y portavoz; la Lcda. Leticia Ortiz Matías, Presidente de la UITSL; y la Sra. Olga Rosario Jorge, querellante.

No hubo un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por esta Árbítro, no obstante, cada una de las partes presentó su proyecto de sumisión. Los mismos se detallan a continuación:

Por la Corporación:

Determinar, conforme a las disposiciones del Artículo 7, Sección 7 (B) del Convenio Colectivo UITSL y SLPR 2015-2019, que establece el mecanismo de arbitraje laboral y que requiere que el laudo sea conforme a derecho, lo siguiente:

Si el Patrono actuó conforme sus prerrogativas gerenciales y lo dispuesto en el Art. 15, sección 3C del Convenio al determinar el 2 de febrero de 2017, cancelar “congelar” el reclutamiento de un puesto de Secretaria Legal PPC “Práctica Privada Compensada” puesto 15-10-27-26, adscrita al Centro de Servicios Directos de Carolina y cuya publicación se había hecho en enero del 2017 como parte de las funciones inherentes de la administración del programa tras la visita y evaluación del programa por parte de Legal Services Corporation, principal proveedor de fondos del programa.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si el Patrono violó el Artículo 15 del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos al congelar la plaza de Secretaria Legal PPC anunciada en la Circular Núm. 17-01 y negarle el nombramiento a la Sra. Rosario Jorge al Patrono, constituye una adjudicación para propósitos de esta disposición:

1. Si dicha plaza fue adjudicada a la Sra. Rosario Jorge como dispone la Sección 3 del Artículo 15 del Convenio Colectivo, por lo cual el Patrono estaba impedido de congelarla. En particular, si la oferta enviada por el Patrono, y la aceptación para propósitos de esta disposición;

2. En la alternativa, que determine si el Patrono cumplió con el requisito de la Sección 3(A) del Artículo 15 del Convenio Colectivo de notificar a la Unión, por escrito y dentro del término aplicable, las razones para congelar la plaza. Específicamente, (a) si el escrito enviado a la Unión cumple con esta disposición y (b) si las razones ofrecidas por el Patrono proceden.
3. En la alternativa, que determine si el Patrono cumplió con el requisito es la Sección 3© del Artículo 15 del Convenio Colectivo a los efectos de que ninguna plaza publicada podrá congelarse con el propósito de no adjudicarla a un solicitante certificado para ocuparla.

En caso que la Honorable Árbítro determine que, en efecto, el Patrono violó alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, ordene el nombramiento de la Sra. Rosario Jorge a la plaza de Secretaria Legal PPC, y el pago de los salarios no devengados hasta el presente, así como cualquier otro remedio que proceda.

Luego de analizar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la Corporación violó el Convenio Colectivo, al congelar el reclutamiento de la plaza del puesto de Secretaria Legal PPC, Práctica Privada Compensada, puesto 05-10-27-26, adscrita al Centro de Servicios de Carolina, cuya publicación se efectuó en enero de 2017. Disponer el remedio adecuado de acuerdo a dicha determinación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 9

Podere y Prerrogativas Gerenciales

La Unión reconoce que la administración de la Corporación y la dirección del personal son prerrogativas exclusivas de la

Corporación. La Corporación retiene, y retendrá, el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración del programa de la Corporación, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de todas sus unidades y centros de trabajo a todos los niveles; la operación, organización y métodos de trabajo; los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio; la determinación del equipo y servicios a ser comprados; la subcontratación; la asignación de horario de trabajo; la selección, reclutamiento, dirección, supervisión y evaluación del personal; el derecho a emplear, clasificar, reclasificar, trasladar, disciplinar y despedir por justa causa y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del programa de la Corporación. Estas prerrogativas no serán utilizadas para discriminar en contra de la Unión o sus miembros.

ARTÍCULO 15

Adjudicación de Plazas Vacantes o de Nueva Creación

Sección 1

Al cubrirse una plaza vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiaada, tendrá preferencia el trabajador mejor capacitado, de acuerdo con los récords de eficiencia, su competencia profesional, su preparación académica, su entrenamiento y su experiencia previa relacionada para desempeñar las funciones de la misma, siempre y cuando le solicite por escrito en el término de su publicación y reúne todos los requisitos de la misma. De haber más de un candidato igualmente capacitados, tendrá prioridad el trabajador con más antigüedad.

Sección 2

La Corporación publicará todas las plazas vacantes o de nueva creación del Programa en idioma español, especificando los requisitos de las plazas. La publicación se hará en un área reservada exclusivamente para tal propósito

en cada centro, unidad o división de la Corporación. El término de publicación será de quince (15) días calendario. La Corporación notificará al Presidente de la Unión sobre toda publicación de plazas a la fecha de la publicación de las mismas. El representante de la Unión y el representante de la Corporación, certificarán conjuntamente la fecha y hora en que comienza la publicación. El original de la certificación se mantendrá archivado en la Oficina de Recursos Humanos de la Corporación, disponible para cualquier uso. Copia de ésta se le entregará a la Unión al recibirse en la Oficina de Recursos Humanos de la Corporación.

Sección 3

- A. La Corporación podrá congelar cualquier plaza dentro de los treinta (30) días calendario siguientes de haber resultado vacante. En tal eventualidad, la Corporación notificará a la Unión por escrito, dentro de dicho término, las razones para congelar dicha plaza.
- B. Una vez publicada una plaza vacante o de nueva creación, la misma será adjudicada dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes, según lo dispuesto en la Sección primera de este Artículo. La Corporación informará a la Unión su determinación respecto a la adjudicación de la plaza dentro de ese mismo periodo, especificando a quien se le adjudicó y los candidatos de la Unidad Apropiaada que fueron considerados.
- C. Si la Corporación congela una plaza ya publicada, ello se hará dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a su publicación, y dando cumplimiento la Corporación a lo establecido en la Sección 3(A) de este Artículo. Ninguna plaza publicada podrá congelarse con el propósito de no adjudicarla a un solicitante debidamente cualificado para ocuparla. Cuando una plaza publicada sea congelada, la Corporación se compromete, de descongelarla, a adjudicársela, dentro de los cinco (5) días siguientes a dicha determinación, al

solicitante mejor cualificado a la fecha de la publicación original y conforme a lo dispuesto en la Sección primera de este Artículo, entre los que aspiraron originalmente a dicha plaza y estén aún interesados en ocuparla. De no estar interesado ninguno de los solicitantes originales, se publicará y adjudicará según lo dispuesto en las secciones 1 y 3(B) de este Artículo.

Sección 4

Una vez publicada una plaza, los requisitos de la misma no podrán ser variados por la Corporación durante el proceso de publicación y adjudicación de la plaza, excepto mediante acuerdo entre la Corporación y la Unión.

Sección 5

- A. La Corporación llenará todas las plazas vacantes o de nueva creación, mediante el proceso de publicación y adjudicación establecidos en este Artículo, salvo que las partes acuerden lo contrario.
- B. En la publicación de toda plaza, se precisarán los requisitos para ocupar la misma, incluyendo los años de experiencia requeridos y la preparación necesaria para desempeñar las funciones de la misma. En consonancia con dichos requisitos, se publicará igualmente el salario que devengará el trabajador a quien se le adjudique una plaza, excepto que, en los casos en que la plaza sea adjudicada a un miembro de la Unidad Apropiaada, el salario de éste se determinará según se establece más adelante. En la publicación de toda plaza, el salario se fijará de conformidad con lo establecido en las escalas salariales promulgadas en el Artículo 25 del Convenio.
- C. Así publicada, sea una plaza vacante o de nueva creación ésta se adjudicará de conformidad con lo

dispuesto en las secciones primera y tercera de este Artículo. De no solicitar la plaza ningún miembro de la Unidad Apropriada debidamente cualificado, de conformidad con los requisitos publicados, la Corporación podrá adjudicársela a algún solicitante que no sea miembro de la Unidad Apropriada y cumpla con todos los requisitos para ocupar la misma. De no adjudicarse la plaza en esta segunda publicación, la Corporación podrá, a su discreción, congelarla o publicarla nuevamente.

Sección 6

Ningún trabajador incluido en la Unidad Apropriada podrá ser transferido a una plaza fuera de dicha unidad sin su consentimiento. La Corporación notificará con cinco (5) días de antelación a la Unión antes de nombrar al trabajador en dicha plaza.

Sección 7

Al adjudicarse a un miembro de la Unidad Apropriada una plaza o a una clasificación superior a la suya. Éste conservará su salario mensual, si es mayor que el de la plaza adjudicada, si el suyo es inferior al mismo.

Al adjudicarse a un miembro de la Unidad Apropriada una plaza de menos remuneración o de una clasificación menor a la suya, éste conservará su salario, si el suyo es superior al de la plaza publicada.

Sección 8

En caso de que la Unión considere que en la adjudicación de una plaza se ha violado el contenido de este Artículo, podrá recurrir a los organismos para la resolución de quejas y agravios dispuestos en este Convenio. De considerarse que no se adjudicó la plaza conforme a las disposiciones de este Artículo,

dichos organismos tendrán facultad para remediar la acción tomada.

Sección 9

Todas las plazas existentes y de nueva creación tendrán una identificación. Esta identificación estará contenida en la publicación de la plaza. Se notificará al candidato seleccionado para ocupar cualquier plaza, con copia a la Unión, la identificación y el número de la plaza que se le adjudica.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, en lo adelante, SLPR, es una entidad privada y sin fines de lucro, dirigida a ofrecer orientación y servicios legales a personas desventajadas económicamente, en casos y asuntos de naturaleza civil.
2. Entre SLPR y la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales existe un Convenio Colectivo que rige sus relaciones obrero patronales.
3. SLPR recibe la mayor parte de sus ingresos de la entidad conocida como Legal Services Corporation. Asimismo, recibe fondos de asignaciones legislativas, y de otras propuestas estatales del Departamento de Justicia de PR.
4. El 12 de enero de 2017, la Corporación emitió la Circular 17-01, en la cual se publicó la plaza de Secretaria Legal PPC, adscrita al Centro de Servicios de Carolina.
5. El 24 de enero de 2017, la Corporación envió una carta certificada a la Sra. Olga Rosario Jorge, aquí querellante, en la cual le comunicó que dicha plaza estaba disponible para ser ocupada. Le informó, además, que, a base del registro de

antigüedad y reingreso, era considerada elegible para cubrir la plaza, toda vez que ya había ocupado esa misma clasificación ocupacional en la oficina de Bayamón hasta su cesantía, el 29 de febrero de 2016.

6. El Convenio Colectivo, en su Artículo 21, Sección 7, dispone que el unionado tiene diez días laborables para expresar su disponibilidad y aceptación de una plaza que ha sido publicada.
7. El 27 de enero de 2017, la Querellante presentó, por escrito, su aceptación a la plaza en cuestión.
8. El 2 de febrero de 2017, la Corporación le comunicó a la Sra. Leticia Ortiz Matías, Presidenta de la Unión, que como resultado de una visita de la Oficina de Evaluación de Desempeño de Programas de la Legal Services Corporation, se procedía a congelar la plaza de Secretaria Legal de la Oficina de Carolina, y, por consiguiente, la paralización del reclutamiento de dicha plaza.
9. Ese mismo día, se le comunicó a la Querellante sobre la suspensión del proceso de reclutamiento para la plaza en cuestión.
10. El 4 de abril de 2017, la Unión presentó una querrela ante este Foro, en la cual alegó la violación de la Corporación a los Artículos 1, 2, 7, 9 y 15 del Convenio Colectivo, al congelar la plaza de Secretaria Legal PPC del Centro de Carolina 05-10-27-26.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la Corporación violó o no el Artículo 15 del Convenio Colectivo al congelar la plaza de Secretaria Legal PPC, luego de haber efectuado un ofrecimiento de dicha plaza a la querellante Olga Rosario Jorge. Según alegó la Unión, en los Incisos (B) y (C) del referido Artículo, el Convenio le permite a la Corporación la congelación de una plaza en sólo dos instancias. A saber, antes de publicar una plaza vacante; y, después de publicarla, pero debe ser congelada antes de ser adjudicada. Por ende, y según su interpretación, no permite la congelación de una plaza que ha sido publicada y adjudicada. Que una vez se publica una plaza vacante, la Corporación tiene 45 días para hacer una de dos cosas: adjudicar o congelar. Si congela una plaza dentro del término de 45 días, no puede adjudicarla; si adjudica una plaza dentro de esos 45 días, no puede congelarla. Lo contrario, implicaría reescribir el convenio Colectivo, y hacerlo inoperante.

Asimismo, la Unión señaló que en la alternativa de que determináramos que no se haya concretado una adjudicación de la plaza a la Querellante, la Corporación tenía que comunicarle, por escrito, las razones para congelar dicha plaza, y no lo hizo. Según el Artículo 3(A) del Artículo 15, el patrono dispone de treinta días calendario siguientes de haber resultado vacante una plaza, para justificar dicha congelación, y entiende que las razones esbozadas por la Corporación fueron vagas e insuficientes.

De otra parte, la Corporación sostuvo haber cumplido con las disposiciones del convenio colectivo y, a su vez, ejercido su prerrogativa gerencial al congelar la plaza en disputa. Insistió en que dicha determinación se tomó basada en la evaluación de desempeño efectuada por la Legal Services Corporation, una entidad a cargo de proveer los recursos económicos a la Corporación. Que, se lo comunicó formalmente a la Unión, y en ese momento, la Sra. Leticia Ortiz, Presidenta de la Unión, admitió que la justificación presentada para tomar esa determinación era una legítima.

Según declaró la Sra. Arlene Ayala, Directora de Recursos Humanos, la entidad proveedora de fondos llamó la atención sobre la gran cantidad de empleados de apoyo laborando en la Corporación, entre los cuales se encontraban las secretarías legales, quienes no estaban ofreciendo servicio directo a los clientes del programa de asistencia legal, razón por la cual se determinó cesantear a más de 56 empleados.

Finalmente, la Corporación hizo énfasis sobre la prerrogativa que tiene la autoridad nominadora para determinar la necesidad de los puestos para cumplir con la misión institucional establecida. Y, a tales fines, hizo referencia a una determinación del Tribunal Supremo de Puerto Rico, cuando en el caso Mercado Vega v. U.P.R., 128 DPR 273 (1991) se determinó que le corresponde a la autoridad nominadora determinar cuáles son los puestos necesarios para realizar la misión de una Agencia.

Presentadas las contenciones de las partes, y evaluadas las mismas, nos resta dirigir nuestra atención a las disposiciones pertinentes en el Convenio Colectivo

atinentes a esta controversia. En la Sección 3, Inciso C, se dispone que “si SLPR congela una plaza publicada, ello se hará dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a su publicación, y dando cumplimiento SLPR a lo establecido en la Sección 3(A) de este Artículo.” Por ende, la Corporación tenía hasta cuarenta y cinco días, a partir del 12 de enero de 2017, para cancelar la misma. Si la congelación de plaza ocurrió el 2 de febrero de 2017, con un somero cómputo matemático, podemos concluir que sólo transcurrieron veintiún días desde la publicación de la plaza en controversia. Es decir, la Corporación no había agotado el término de cuarenta y cinco días dispuesto en el Convenio para tales menesteres. Por ende, dicha transacción se efectuó dentro del periodo dispuesto por el Convenio.

En cuanto a la alegación presentada por la Unión con respecto al deber de la Corporación de notificarle a la Unión las razones por las cuales procedía a congelar la plaza en discusión, se desprende de la comunicación de 2 de febrero de 2017, dirigida a la Sra. Leticia Ortiz Matías, Presidenta de la Unión,¹ que la determinación tomada se basó en una evaluación de desempeño efectuada por Legal Services Corporation, la entidad a cargo de designar las asignaciones presupuestarias a SLPR.

El Convenio Colectivo es un contrato, y como tal, su interpretación debe apoyarse en las reglas generales de las obligaciones y los contratos.² Es doctrina fundamental que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a

¹ Exh Conjunto #7.

² AMA v. Relaciones del Trabajo. 114 DPR 844 (1983).

dudas sobre la intención de los contratantes, no procede recurrir a reglas de interpretación. Artículo 1233 Código Civil de Puerto Rico. 31 LPRA 3471. Es a partir del perfeccionamiento de un contrato que las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se derivan del mismo conforme a la buena fe, el uso y la ley. 31 LPRA 3375.

LAUDO

Se declara **No Ha Lugar** la reclamación presentada por la Unión. La Corporación no violó el Convenio Colectivo al congelar la plaza de Secretaria Legal, PPC, puesto 05-10-27-26, adscrito al Centro de Servicios de Carolina. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de julio de 2020.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 27 de julio de 2020; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JORGE FARINACCI FERNÓS
APTO 2005 PLAZA UNIVERSIDAD 2000
839 CALLE AÑASCO
SAN JUAN PR 00925

LCDO CARLOS A PADILLA VÉLEZ
ALINA M ORTEGA CÉSAR
P O BOX 194109
SAN JUAN PR 00919-4109

SRA ARLENE AYALA CUEVAS
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CORPORACIÓN DE SERVICIOS LEGALES DE PR
P O BOX 9134
SAN JUAN PR 00908-9134

SRA LETICIA ORTIZ MATÍAS
PRESIDENTA
UNIÓN INDEP SERVICIOS LEGALES
P O BOX 23140
SAN JUAN PR 00931


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III