



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

PO BOX 191749
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9544

EN EL CASO DE:

Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda
(Querellada)

-Y-

Unión de Trabajadores del Banco de la Vivienda
(Querellante)

CASO: CA-2016-43

2018 DJRT 6

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 17 de febrero de 2017, la Unión de Trabajadores del Banco de la Vivienda, en adelante la Querellante, por conducto de la señora María I. Ruiz Oquendo, Presidenta de la Unión presentó un (1) Cargo por prácticas ilícitas del trabajo contra el patrono en referencia. Le imputó la violación del Artículo 8, Sección (1), Inciso (h) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consiste en que:

“Alega la Unión que el Patrono publico la plaza vacante de Analista Procesador la cual lee como sigue: Convocatoria Interna y Externa, Analista de Prestamos (195 U), esto fue para octubre 2015 con una salario de \$2,678.73 mensuales. Esta Convocatoria es para una plaza unionada interna y externa. O sea que, todas las personas que solicitaron lo hicieron debido al salario que indica la convocatoria con las expectativas de ese sueldo asignado al puesto. El empleado Ángel Vélez reclama el salario según Convocatoria.

Patrono alega que se fue un error inadvertido incluir en la Convocatoria como salario básico mensual \$2,678.73 y que el salario correcto era \$2,282.92

Solicitamos de la Junta de Relaciones del Trabajo encuentre al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo al no conceder el salario indicado en la Convocatoria publicada a los compañeros Analistas Procesadores de Préstamos Hipotecarios. Además, se le ordene al Patrono el cese y desista de esta práctica, que se ordene reconocer lo publicado y que se le impongan las sanciones, multas y penalidades correspondientes así también cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

Luego de analizados los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso, de conformidad con la Sección 6, Regla Número 601 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Número 7947*, se expide el presente Aviso de Desestimación.

II. Controversia

Determinar o resolver, si el Patrono incurrió en prácticas ilícitas del trabajo al no conceder al Sr. Ángel Vélez el salario indicado en la Convocatoria publicada del puesto Analista Procesador de Préstamos Hipotecarios.

III. Petición, suplica o remedio solicitado por la parte querellante

El Unión solicita, que este foro se exprese y le ordene al Patrono que conceda el salario indicado en la Convocatoria publicada del puesto Analista Procesador de Préstamos Hipotecarios.

IV. Relación de Hechos

1. El Patrono es una corporación pública del Estado Libre Asociado creada a tenor con la aprobación de la Ley 103 de 11 de agosto de 2001, según enmendada, donde se fusionan la Corporación para el Financiamiento de la Vivienda con el Banco de la Vivienda de Puerto Rico (AFV), preservando la estructura corporativa como subsidiaria del Banco Gubernamental de Fomento. (Información suministrada de la página electrónica de la Agencia)
2. La misión principal de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda (AFV) es promover el desarrollo de vivienda de interés social y proveer facilidades de financiamiento, subsidios e incentivos para que las personas puedan adquirir o arrendar un hogar digno. (Información suministrada de la página electrónica de la Agencia)

3. La Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda (AFV) es un patrono a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En la Autoridad, existe la Unión de Trabajadores del Banco de la Vivienda. Es una unión certificada como la representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la unidad apropiada, conforme lo certificó esta Junta en el caso P-2584, D-532.
4. La Unión de Trabajadores del Banco de la Vivienda representa alrededor de 40 empleados dentro de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda.
5. Entre las partes existe un Convenio Colectivo el cual tiene una vigencia desde el 1 de junio de 2011 al 31 de mayo de 2018.
6. El 1 de junio de 2016, se hizo la asignación de caso de referencia para la investigación correspondiente a la Sra. Ever Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales.
7. El 1 de junio de 2016, se le solicitó a las partes presentar un escrito de posición de la querella, con una fecha de vencimiento el 15 de junio de 2016.
8. El 24 de junio de 2016 se le envió comunicación al Lcdo. Mendoza Méndez, representante legal del Patrono concediéndole la prórroga solicitada.
9. El 29 de junio de 2016, el Patrono sometió su posición escrita.
10. El 24 de agosto de 2016, la Unión sometió su posición escrita.

V. Posición de las partes

1. Posición del Patrono-Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda

El 29 de junio de 2016, el Patrono por conducto de su representante legal el Lcdo. Enrique Mendoza Méndez indicó lo siguiente:

[...]

El Convenio Colectivo vigente entre la AFV y la Unión contiene un mecanismo detallado para la resolución de controversias que culmina con un proceso de arbitraje.

Artículos XXXIII y XXXIV del Convenio Colectivo. Por tanto, se solicita de la Junta la abstención para darle plena vigencia a los mecanismos de resolución de controversias negociados por las partes.

De entrada, es preciso destacar que las partes efectivamente comenzaron a agotar los mecanismos contractuales para resolución de controversias. Sin embargo, culminada la etapa pre-arbitraje la Unión optó por no someter el asunto al escrutinio de un árbitro. Al así hacerlo, dejó vencer los términos aplicables para someter la controversia al foto de arbitraje lo cual implica que renunció a su derecho a continuar cuestionado la decisión del patrono y por tanto, con su inacción acató la decisión del patrono. Es improcedente ahora (luego de vencidos los términos para someter el caso en arbitraje) explorar la alternativa de someter el caso ante esta Junta como una práctica ilícita del trabajo.

El 20 de abril de 2016 en cumplimiento con el Artículo XXXIII - Mecanismo para la Resolución de Controversias, el Comité de Ajuste, mediante conferencia telefónica atendió la querella del Sr. Ángel Vélez, Analista de Préstamos. Simple y llanamente, el empleado se querelló porque al solicitar la Convocatoria Interna y Externa de Analista de Préstamos el salario que indicaba dicha convocatoria era superior al otorgado al ascenderlo al puesto.

En dicha ocasión la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, se reafirmó que el salario básico mensual del puesto de referencia es \$2,289.92, de acuerdo a la escala salarial asignada a los puestos unionados de la AFV. Lo ocurrido fue que por error inadvertido se incluyó en la convocatoria un salario básico mensual incorrecto de \$2,678.73. El ajuste salarial se realizó de conformidad al Artículo VII, Sección 3 (e)+ del Convenio Colectivo. Por su parte, la Unión reiteró su posición de que es su responsabilidad atender el reclamo de empleado, ya que éste tenía expectativas de recibir el sueldo de \$2,678.73, según publicado en varias páginas del gobierno. Sin embargo, manifestaron que discutirían con el empleado la posición de la agencia.

Más aún, en las etapas pre-arbitraje la Unión no ofreció argumento o prueba adicional alguna para desvirtuar el hecho de que lo ocurrido fue un error inadvertido. De hecho, la posición de la Unión es reconocer el error más que sin embargo, ello genera el derecho a exigir un salario superior al correspondiente a la escala salarial aplicable.

La pretensión en este caso de obligar a la AFV a mantener un salario que fue por error identificado en la Convocatoria como uno mayor es insostenible. Recuérdesse, que las escalas salariales son un documento de reconocimiento de los empleados, la Unión y

ciertamente, el patrono. En el caso del empleado unionado Ángel Vélez estuvo realizando un interinato de Analista de Préstamo desde el 16 de mayo de 2015 hasta el 15 de abril de 2016, por lo que conocía el salario básico del puesto de referencia. Además el 11 de marzo de 2016, se le informó que por error inadvertido se incluyó en la convocatoria el salario básico de \$2,678.00, en lugar del salario básico correcto de \$2,282.92. La única expectativa que razonablemente puede tener un empleado es a que se le honre el salario establecido en la correspondiente escala salarial. En la medida que los salarios no se adjudican a tono con la escala salarial se relaja el programa de compensación de la AFV.

Ciertamente, el imponerle a la AFV el tener que honrar un salario mayor a un puesto por el hecho de que en la Convocatoria se cometió un error es contrario a la política pública que informa, entre otros: que los salarios se asignen equitativamente y que los dineros públicos se administren con el mayor celo. D. Fernández, El Arbitraje Obrero-Patronal, Sección 8 9(c), pág. 557.564.”

2. Posición del Querellante- Unión de Trabajadores del Banco de la Vivienda

El 29 de agosto de 2016, la Unión en su posición escrita sobre el Cargo alega en el Cargo.

[...]

3. La Oficina de Recursos Humanos (quienes fueron los que prepararon ese documento y lo publicaron), son los que tenían la potestad de publicarla interna y externa. Por lo que todas las personas que solicitaron el puesto, lo hicieron debido al salario que indicaba la Convocatoria con las expectativas de ese sueldo asignado al puesto.

4. El empleado Ángel Vélez, reclamo el salario según informada en la Convocatoria.

5. El Patrono alegó que fue un error inadvertido incluir en la Convocatoria como salario básico mensual la cantidad de \$2,678.73 y que el salario correcto era la cantidad de \$2,282.92.

6. Dicho error inadvertido le fue notificado al Sr. Ángel Vélez en una carta que la Sra. Virna L. Rivera Román, Vicepresidente Senior y Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AFV, le enviara el 11 de marzo de 2016 ante la reclamación de ajuste en salario hecha por él.

7. El 14 de marzo de 2016, la Sra. Rivera Román le envió otra comunicación al Sr. Ángel Vélez, Analista de Préstamos en el puesto número 195 U, en el

departamento de Underwriting, Subsidio y Mercadeo. Dicha extensión de interinato era efectiva desde el 16 de marzo de 2016 hasta el 15 de abril de 2016 o hasta que se completaran los procesos de endosos necesarios para oficializar el ascenso, de acuerdo al proceso de reclutamiento y en cumplimiento con la Ley 66.

8. Ante esta situación, la parte querellante radicó el cargo y solicitó a esta Honorable Junta que encuentre al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo al no conceder el salario indicado en la Convocatoria publicada a los empleados Analistas Procesadores de Préstamos Hipotecarios.

[...]

VI. 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 1:

Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

i. Inciso (f)

Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; [...]

ii. Inciso (h)

Despida o discrimine de otra manera contra un empleado porque haya radicado cargos o haya suministrado información o testimonio bajo las disposiciones de esta ley.

VII. Análisis:

En el presente caso, la parte querellante alegó que el patrono había incurrido en práctica ilícita del trabajo, al violar el Artículo 8, Sección 1, Inciso (h) de la Ley Núm. 130, *supra*. De conformidad con el trámite correspondiente, la División de Investigaciones de esta Junta realizó una investigación sobre los hechos que presenta el caso de referencia. La misma reveló, que la controversia que hoy nos ocupa, carece de méritos. No surge de la evidencia que el patrono hay despedido o

discriminado contra el empleado por éste haber presentado cargos o presentado testimonio bajo las disposiciones de la ley. Se plantea que las partes comenzaron a discutir la controversia según lo establece el Convenio Colectivo vigente, en el Artículo XXXIII, Mecanismo para la Resolución de Controversias. La Unión decidió no continuar con el proceso establecido para la solución de disputas y presentar ante la Junta el Cargo objeto de este informe. La Unión no utilizó los mecanismos negociados por las partes que se encuentran en el Convenio Colectivo vigente.

Sobre la controversia que se plantea en el Cargo, el Patrono le explicó al Sr. Ángel Vélez, mediante una comunicación, que lo referente a la escala salarial que aparecía en la convocatoria de Analista Procesador de Préstamos Hipotecarios no era la correcta y que había sido un error involuntario el cual fue corregido. El sueldo básico correcto del puesto es \$2,282.92 y en la convocatoria aparecía \$2,678.73.

El Patrono el 14 de marzo de 2016, le envió una comunicación al Sr. Vélez indicándole la extensión del interinato en el puesto de Analista Procesador de Préstamos Hipotecarios hasta poder oficializar el ascenso de acuerdo al proceso de reclutamiento y en cumplimiento con la Ley 66-2014. Es decir, no se trata de discrimen por haber presentado cargos o prestado testimonio. Tampoco se trata de la violación del convenio colectivo, sino de un error cometido al momento de la transcripción de la convocatoria, el cual fue notificado al empleado. Un error no puede crear un derecho cuyo cumplimiento se exigible.

Ante esto, somos de la opinión de que en este caso no se configuran los elementos de una práctica ilícita por parte del Patrono. El Patrono no discriminó en contra del empleado y no incurrió en violación del Convenio Colectivo ya que los procesos se llevaron según lo establecido y estuvo dispuesto a continuar con los mismos. Sin embargo quien desistió de continuar con los procesos que establece el Convenio Colectivo fue la Unión.

Las partes deben cumplir con lo negociado en el Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo es un contrato entre las partes el cual regirá las relaciones obrero patronales.

El Artículo 8 (1) (f) de la “Ley de Relaciones del Trabajo”, 29 L.P.R.A 69 (1) (f) establece que será práctica ilícita del trabajo el que un patrono viole las disposiciones de un convenio colectivo vigente entre las partes. Sin embargo, en Autoridad de Comunicaciones de P.R. y la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad, Dec. 855 (1981), esta Junta de Relaciones del Trabajo resolvió que aun cuando el Artículo 7(1) de la “Ley de Relaciones del Trabajo” le confiere jurisdicción exclusiva para atender cargos de prácticas ilícitas del trabajo que no será afectada por ningún medio de ajuste es procedente aplicar la doctrina de abstención en aquellos casos en que las partes no han agotado los recursos pactados en el convenio para la solución de controversias sujetas a dicho procedimiento. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993); Vega Colón v. Corp. Azucarera de P.R., 123 D.P.R. (1989); J.R.T. v. A.C.A.A., 107 D.P.R. 84 (1978) Además, Collyer Insulates Wire, 192 NLRB 837 (1971); Carey v. Westinghouse, 375 U.S. 261 (1964).

Por todo lo antes expuesto, a nuestro juicio, no existe controversia alguna. No encontramos, que el Patrono, haya incurrido en práctica ilícita de trabajo y violación de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada. Consideramos que el asunto que presenta el cargo de referencia, tiene que ser atendido según lo acordado por las partes y establecido el Convenio Colectivo.

VIII. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que el patrono ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su Artículo 8, Sección 1, Incisos (h) 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 por falta de méritos.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de febrero de 2018.

Firmado
Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

IX. 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.