

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
JUNTA DE APELACIONES DEL PERSONAL NO DOCENTE

LUIS A. RAMOS VÍAS	*	
	*	
APELANTE	*	
	*	CASO NÚM. 95-07 JA
VS	*	
	*	
RECTOR, RECINTO DE CIENCIAS MEDICAS	*	SOBRE: APELACIÓN
	*	
APELADO	*	

DECISIÓN Y ORDEN ENMENDADA

La parte apelante, Luis A. Ramos Vías, quien se desempeña como Técnico de Laboratorio I en el Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, apeló ante esta Junta la decisión del Rector del Recinto de Ciencias Médicas, doctor Jorge L. Sánchez, de no extenderle el contrato de empleo, efectivo al 15 de septiembre de 1995. Luego de los trámites de rigor las partes, en una vista plenaria, tuvieron la oportunidad de presentar prueba documental y testifical a su favor.

Luego de analizar y ponderar la prueba documental y testifical presentada, esta Junta emitió Decisión y Orden el 2 de marzo de 1998. La parte apelada radicó oportunamente una solicitud de determinaciones de Hecho y Conclusiones de Derecho adicionales. Accedimos a lo solicitado, por lo cual se emite esta Decisión y Orden Enmendada.

DETERMINACIONES DE HECHO

Considerada la prueba documental y testifical presentada en este caso, llegamos a las siguientes determinaciones de hecho.

1. El apelante, Sr. Luis Ramos Vías, se desempeñaba como Técnico de Laboratorio en el Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico.
2. Comenzó a trabajar para el Recinto en 1979 como mensajero motorista. Fue seleccionado de entre varios candidatos luego de una entrevista. En dicha ocasión se le extendió un nombramiento por contrato con un salario de \$400.00 al mes, vacaciones, enfermedad, plan médico y bono de navidad. Se efectuaban los descuentos

de seguro social y contribuciones. Entre los documentos que firmó el apelante al comenzar a dar servicios estaba el Juramento de Fidelidad requerido a todo empleado.

3. En enero de 1980 el contrato fue terminado.
4. En mayo de 1980 luego de ser entrevistado pasó a ser Asistente Administrativo I en el Colegio de Profesiones del Recinto de Ciencias Médicas. Continuó bajo contrato.
5. El 30 de noviembre de 1980 el contrato fue terminado.
6. Comenzó nuevamente bajo contrato en el Programa de Administración de Salud Pública.
7. Más tarde, fue transferido a la Unidad de Plasmaférisis como mensajero motorista hasta 1982.
8. Posteriormente, fue reclasificado como ayudante de laboratorio.
9. El señor Ramos Vías continuó como Ayudante de Laboratorio, mediante contrato de servicios profesionales pero cobrando de la cuenta Número 100 de la cual cobran los empleados regulares. Ellos fue así desde el 1ro. de octubre de 1983 hasta el 30 de junio de 1984. Luego se desempeñó como Técnico de Laboratorio I, también mediante contrato de servicios personales y cobrando de la cuenta Número 100, desde el 1ro. de julio de 1984 hasta el 30 de junio de 1985. El 1ro. de agosto de 1985 al 31 de agosto de 1985 el apelante pasó a cobrar, como Técnico de Laboratorio I mediante contrato de servicios personales, de la cuenta Número 281.
10. A partir del 1ro. de septiembre de 1985 hasta el 31 de agosto de 1986 el apelante volvió a cobrar de la cuenta Número 100, mediante contrato de servicios profesionales en la misma clasificación que hasta entonces había tenido.
11. Para esa época comenzó a cotizar para el Sistema de Retiro de la U.P.R.
12. El apelante no posee un grado de bachillerato, tiene diploma de cuarto año y cursos del Instituto de Educación Universal, así como estudios y adiestramientos técnicos, entre estos: fotografía microscópica, laboratorios HIV, reparación de computadoras y de equipo de laboratorio.

13. Aún cuando estaba bajo contrato, recibía pagos de diferentes cuentas y títulos como “empleado temporero” y “probatorio”.
14. Nunca se le indicó que necesitaba tener bachillerato, ni se le requirió tal preparación para desempeñarse como Técnico de Laboratorio.
15. Mientras el apelante estuvo bajo contrato se hicieron múltiples gestiones por parte de los funcionarios del Recinto para crear una plaza regular y nombrarle. No obstante, la plaza regular nunca es creó.
16. El 13 de julio de 1993 la Dra. Yarah S. Rodríguez, Decana de Administración, le escribe a la Sra. María de Los Angeles Zayas, Directora de Departamento de Recursos Humanos, y le pide que reconsidere y evalúe el caso del Sr. Ramos Vías conforme a lo dispuesto en la Certificación 145 (1987-88) y 141 (1990-91), para que se le extendiera un nombramiento regular.
17. El 27 de octubre de 1993 el Sr. Roberto Sosa, Director del Departamento de Recursos Humanos del Recinto de Ciencias Médicas, le escribe al Dr. José García, Director de Genética Médica, señalando que las funciones que ha desempeñado el Sr. Ramos Vías por tantos años pueden ser consideradas como “necesarias e imprescindibles” y que es necesario tratar de crear una plaza regular.

En dicho escrito, el Director de Recursos Humanos del Recinto de Ciencias Médicas indica que el señor Ramos cumplía con los requisitos para un nombramiento regular en virtud de la Certificación 145 (1987-88) y 141 (1990-91) pero no se le extendió el nombramiento en aquel momento por falta de fondos.
18. El 29 de junio de 1994, el Dr. José L Jiménez, Rector Interino del Recinto de Ciencias Médicas, le escribió a la Sra. Nilda Candelario, Decana de la Escuela de Medicina, donde entre otras cosas le sugiere que para el año 1995-96 se cree la plaza regular de Técnico de Laboratorio para el Sr. Ramos Vías, reitera lo expresado en 1993 por el Departamento de Recursos Humanos sobre la creación de la plaza.

19. El apelante cobró de la cuenta 100 por espacio de dos años y diez meses. La cuenta 100 es la cuenta de la que cobran los empleados regulares de la Universidad, fondo general.
20. El 15 de septiembre de 1995 fue despedido por falta de fondos en el programa que trabajaba.
21. Durante el tiempo que el apelante trabajó para la apelada siempre se desempeñó satisfactoriamente y sus superiores apreciaban su dedicación y eficiencia.
22. En todos los años que el apelante trabajó para el Recinto de Ciencias Médicas, nunca tuvo amonestaciones o acciones disciplinarias.
23. Antes de quedar cesante, el apelante compareció a varias entrevistas para trabajar en otros laboratorios del Recinto. No obstante, no fue empleado indicándose que por no tener un bachillerato.
24. Luego de la cesantía del apelante, el Recinto de Ciencias Médicas retuvo en puestos similares, bajo contrato, a otros empleados de menor antigüedad haciendo funciones iguales o similares a las que desempeñaba el apelante.
25. El Recinto de Ciencias Médicas no presentó plan de cesantía alguno para casos de reducción de personal por falta de fondos. Tampoco presentó lista de antigüedad de los empleados en posiciones similares a las del apelante.
26. Conforme a las Certificaciones 145 (987-88) y 141 (1990-91) el señor Ramos cualificaba para una plaza regular.
27. Luego de su cesantía, el apelante estuvo un tiempo sin trabajar, en parte porque tenía que cuidar a su hijo recién nacido. Posteriormente trabajó como guardia de seguridad.
28. La descripción del puesto Técnico de Laboratorio I, revisada en septiembre de 1990, en el área de Preparación y Experiencia mínima indica:

- Graduación de Escuela Superior que incluya o esté suplemento por un curso en un laboratorio de experimentación científica, de enseñanza, de desarrollo de destrezas y/o habilidades. Cuatro años de experiencia en el tipo de trabajo a realizarse. Preparación académica adicional a nivel universitario con especialización en el área técnica o profesional a fin con las

habilidades, destrezas o aptitudes necesarias para el desempeño de las funciones del puesto, **podrá sustituir parte o toda la experiencia requerida.** -

29. El apelante, con cerca de trece años de experiencia en trabajos de laboratorio, estaba cualificado para el puesto de Técnico de Laboratorio I.
30. A la luz de la Certificación 141, supra, y las gestiones del Rector del Recinto de Ciencia Médicas, del Director de Recursos Humanos del Recinto de Ciencias Médicas y de otros funcionarios del Recinto; el apelante, señor Ramos Vías, tenía una legítima, razonable y fundada expectativa de continuidad de empleo y de un nombramiento regular.
31. Considerados los términos y condiciones de empleo de los empleados por contrato y los empleados regulares, concluimos que no existe diferencia sustancial entre éstos. La única diferencia es la estabilidad y seguridad de empleo que gozan los pocos empleados regulares existentes en el Recinto de Ciencias Médicas.
32. Como cuestión de hecho, concluimos que la práctica en el caso del Apelante era que si cesaba el programa para el cual trabajaba o se reducían sus fondos, éste era trasladado a otra área de trabajo y se le continuaba pagando de otra cuenta.
33. El 29 de agosto de 1995 el apelante Ramos Vías fue notificado de su cesantía en el Recinto de Ciencias Médicas, por falta de fondos, efectivo el 15 de septiembre de 1995.
34. En la carta de “cesantía” no se le advierte al apelante de su derecho a apelar tal decisión y tampoco se le advierte del tiempo en que se debe instar dicha apelación.
35. El Reglamento de la Junta de Apelaciones establece que el término para apelar de una decisión de la autoridad nominadora es de treinta (30) días a partir de que se le notifica dicha decisión.
36. El 13 de octubre de 1995 el apelante presentó su escrito de apelación ante la Junta. Basado en las determinaciones de hecho que anteceden formulamos las siguientes:

CONCLUSIONES DE DERECHO

El Principio del Mérito que enmarca todas las acciones del personal en el servicio público tiene sus raíces en los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de Puerto Rico. La base de dicho principio descansa en el debido procedimiento de ley, la igual protección de las leyes, la protección a la dignidad del ser humano y el derecho a tener un empleo y ganarse el sustento para sí y los suyos.

El Recinto de Ciencias Médicas es parte integral de la Universidad de Puerto Rico y por lo tanto, se tiene que regir por las reglas y reglamentos de la Universidad.

El Reglamento General de la Universidad expresamente incorpora el principio del mérito en la administración del personal. Véase, Artículos 77, 78 y 80, entre otros.

En ningún lugar del reglamento se autoriza el empleo por contrato por períodos

extensos de tiempo. Sólo se reconoce este método de contratación para labores de emergencia, temporeros o necesidades especiales de duración cierta y específica.

El mantener a un empleado bajo contrato en exceso de catorce años, trasladarlo de áreas de trabajo y variar su título y funciones, no está autorizado por los reglamentos de la Universidad de Puerto Rico. Este sistema de administración de personal es deficiente, lesiona los derechos y expectativas legítimas de los trabajadores a la misma vez que afecta adversamente los mejores intereses de la Universidad y del Servicio Público. Ello es así, ya que el método de reclutamiento del Recinto de Ciencias Médicas es altamente deficiente, cuando se trata de nombramientos por contrato, ya que estas plazas:

- no se publican
- no se ofrecen exámenes y
- no se mantiene un registro de elegibles, entre otras cosas.

Ello impide que la Universidad reclute a los candidatos mejor cualificados a base de preparación académica y experiencia.

El sistema actual es adverso a los empleados ya que no se les evalúa por sus méritos y se les priva de competir por las plazas.

La persona interesada en un puesto, debe enterarse de las oportunidades de empleo porque alguien se lo dice o porque lee un anuncio en algún tablón de edictos, no hay publicidad real de las oportunidades de empleo.

El único proceso de selección es una entrevista con el supervisor o director del departamento. La oficina de Recursos Humanos no interviene ni participa en el proceso de selección porque no se trata de plazas regulares. Ello a pesar de que la parte querellada informó que cerca del 80% de personal del Recinto de Ciencias Médicas es empleado bajo contrato.

La justificación es que “estas plazas” se pagan con “fondos externos o extra universitarios” y no del presupuesto regular de la universidad.

El hecho de que no haya una garantía absoluta de que se continuarán recibiendo los fondos no debe militar en contra de los empleados públicos. No existe la “permanencia” en ningún puesto, público o privado. Siempre la continuidad en el puesto está condicionada a las necesidades del servicio y la disponibilidad de fondos, independientemente de su procedencia. Lo mas importante es que al dejarse cesante un personal se sigan criterios objetivos y uniformes, que tal acción no esté “al mejor criterio” del administrador o supervisor.

En múltiples ocasiones diferentes organismos de la Universidad y del Recinto han indicado que esta práctica de sobre treinta (30) años, de emplear personal por contrato, debe ser terminada.

Las Reglas para la Administración del Sistema de Reclutamiento de la UPR y el Procedimiento para la Administración del Personal Regular expresivamente indican que todo empleado que lleve tres (3) años o más y complete 1,700 horas por año **será elegible a recibir nombramiento permanente.**

La Certificación Número 69-26 de la Junta Administrativa del Recinto de Ciencias Médicas estableció la política de otorgar nombramientos probatorios o permanentes condicionados a personal pagado con fondos extra universitarios y que llevaren tres (3) años o más trabajando.

En la Certificación 74-99, la Junta Administrativa unánimemente, ordena que:

1. **Se descotiñe la práctica** de otorgar nombramientos probatorios condicionados o permanentes condicionados.
2. Ordena que se otorguen “contratos probatorios y permanentes **bajo las mismas normas que gobiernen al personal que se nombre con fondos universitarios**”..
3. Se indica que le período para adquirir la permanencia...”será el que disponga la Ley o el Reglamento General de la Universidad”...
4. A los fines de permanencia, se señala que aquel personal que recibe sus haberes de fondos extra universitarios y que se les haya extendido nombramiento temporero o sustituto por dos (2) años o más consecutivos, **pueden ser considerados para permanencia inmediata**...
5. Esta certificación también establece un **plan de cesantías**.

La Certificación 184-A del 1986-87 que establece el Plan de Cesantías que el Recinto de Ciencias Médicas debe seguir. En parte dispone:

I. Introducción:

En la eventualidad de que razones de índole económica, académica, programática o de servicio sea necesario, eliminar, reducir oficinas o programas o que no se asignen fondos para la operación de los mismos “**se decretarán las cesantías de todos los empleados cuyos salarios sean sufragados con dichos fondos**”.

II. Se establece prelación según el nombramiento:

1. a jornal
2. **contratos de Servicios Profesionales**
3. temporeros y sustitutos
4. nombramientos especiales

5. nombramiento probatorio, condicionado, probatorio y permanencia condicionada.
6. empleados “permanentes”

Esto es, debe dejarse cesante a los empleados en este orden. Se tiene que tomar en consideración la antigüedad y la eficiencia en cada grupo o categoría.

III. Procedimiento

- A. “Se identificará el “status” o tipo de nombramiento de todos los empleados afectados, **independientemente** de donde provengan los fondos con los que se sufragan los puestos.”
- B. Reubicación de empleados con “status” probatorio y regular (permanentes) que se encuentren ocupando otros puestos.
- C. Cesantía por antigüedad - se preparará la lista

IV. Reubicación mediante traslado

Se le dará oportunidad de ocupar puestos vacantes en otros Departamentos/programas a los empleados afectados.

V. Reubicación mediante descenso

Luego de agotar otros remedios, se podrá descender al empleado

VI. Registro de Reingreso

Se preparará un registro de las personas cesanteadas y por espacio de un año se les notificará de las vacantes que surjan.

Este procedimiento es el correcto y el que se debió seguir en este caso, no fue así.

La Ley de Personal Irregular 3 LPRA § 711 et seq. indica en la sección 711 et seq.:

“Status de Empleado, ... adquirirá la condición de empleado regular

- a. si ha servido tres (3) años o más
- b. que posea los requisitos mínimos de preparación y experiencia.
- c. que el jefe o Director de Personal lo recomiende.

Esta ley, aún cuando no obliga a la UPR es persuasiva y muy similar a lo dispuesto en las Certificaciones 145 de 1987-88 y 141 de 1990-91.

La Ley de Personal del Servicio Público 31 LPRA 1349 por su parte dispone:

“Habrá dos servicios: de carrera y de confianza; por consiguiente, los empleados serán de carrera o de confianza...”

El estado de derecho vigente no reconoce los puestos “por contrario”.

El interés público y la política pública están por encima de las ventajas administrativas que representa el sistema vigente en el Recinto de Ciencias Médicas.

Consistente con esta Política Pública, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado

que solo existen dos categorías de empleados, de carrera y de confianza. La categoría de

empleados “irregulares” no está reconocida. Véase, *Pizarro v. Municipio de Carolina*, 112

DPR 822 y Orta v. Padilla, 1992 RE 86-311.

En el Recinto de Ciencias Médicas, como lo ilustra este caso, existen los siguientes

tipos de nombramientos:

Probatorio

Temporero

Servicios Profesionales (por contrato)

Nombramiento Especial

Regular Condicional

Regular

Y Otros.

No obstante, en la mayoría de estos nombramientos, **los empleados reciben todos los beneficios tradicionales**, incluyendo aportaciones al sistema de retiro. El sistema actual deja a la discreción de los supervisores y administradores retener o no a un empleado, independientemente de su desempeño, cualificaciones o antigüedad en el empleo.

En el presente caso, el señor Ramos Vías tenía sobre 14 años de antigüedad, fue cesanteado y se retuvo personal de mucha menos antigüedad en posiciones iguales o similares (Asistente de Laboratorio y Técnico de Laboratorio I) a la que venía desempeñado el

apelante. Más aún, existían plazas vacantes y no se nombró por no tener un bachillerato,

requisito que no existe para los puestos de Técnico de Laboratorio I.

La Constitución de Puerto Rico, la Ley de Personal de Servicio Público, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el Reglamento General de la UPR, las Certificaciones del Consejo de Educación Superior y las Certificaciones de la Junta Administrativa del Recinto de Ciencias Médicas hacen mandatorio la reinstalación del apelante, señor Ramos Vías en un puesto de Técnico de Laboratorio I. Como cuestión de derecho, tenía una expectativa razonable de continuidad en el empleo ya que hicieron gestiones para crear la plaza y dentro del grupo de empleados por contrato tenía mayor antigüedad que otros que fueron retenidos. El Recinto no siguió pla de cesantías alguno, en violación de las reglas de la universidad lo que por si solo anula la cesantía del apelante.

En cuanto al planteamiento de falta de jurisdicción no tiene razón la parte apelada al sostener que el apelante inició la apelación fuera del término de treinta (30) días establecido en el Reglamento de la Junta de Apelaciones.

Es un hecho que no está en controversia que en la carta de despido o “cesantía” **al apelante no se le advierte en cuanto a su derecho de apelar** ni se le informa el tiempo en que debe ejercitar dicha acción. No existe tampoco ninguna comunicación posterior que le advierta de dicho derecho. Por consiguiente, es necesario concluir que la notificación de despido al apelante fue sustancialmente defectuosa.

El deber de informarle a los empleados del derecho a apelar y del término para efectuar ese trámite es parte del debido proceso de ley. ***García Troncoso v. Administración de Derecho al Trabajo***, 108 D.P.R. 53. No puede quedar a la soberana voluntad del Recinto reconocer o no el derecho de los empleados. ***García Troncoso v. Administración de Derecho al Trabajo***, supra.

Como cuestión de derecho concluimos que el término para apelar no puede comenzar a transcurrir indefectiblemente a partir de una notificación sustancialmente defectuosa. El Recinto de Ciencias Médicas tenía la obligación de notificarle al apelante de su derecho a apelar y del término en que debía radicar la apelación. Al no hacerlo así falló en proveer una

notificación adecuada al apelante, lo cual le impide levantar la defensa de prescripción incuria o falta de jurisdicción.

Por otro lado, el tiempo transcurrido de cuarenta y cinco (45) días desde la notificación del despido y la radiación de la apelación no puede considerarse como uno que denote dejadez, falta de interés, ni puede ser catalogado como una tardanza excesiva. Por consiguiente, las doctrinas de incuria o “laches” no pueden ser aplicadas en este caso.

En cuanto a la terminación de empleo, la prueba revela que el apelante tenía una legítima expectativa de convertirse en empleado regular. Tenía plena fe y seguridad de que permanecería en el mismo y que no sería dejado cesante aunque el cargo o nombramiento que ostentaba para fines presupuestarios era por contrato. Esta expectativa descansaba en las normas y reglamentos de la Universidad y las actuaciones de los funcionarios. La cesantía es también nula por no haberse seguido un plan de cesantía.

ANTE LAS DETERMINACIONES DE HECHO

Y

CONCLUSIONES DE DERECHO ANTERIORES

SE ORDENA:

1. La reinstalación del apelante a un puesto igual o similar al que venía ocupando.
2. Se le deben pagar los salarios dejados de recibir desde el momento de su cesantía hasta el día en que se haga efectiva su reinstalación.
3. Se deberán hacer las aportaciones y deducciones que correspondan por concepto de Seguro Social, Retiro, Contribuciones sobre Ingresos y otros.
4. El Apelante deberá someter evidencia de los ingresos devengados durante el período en que ha estado separado del empleo (planillas de contribuciones y/o certificaciones de sus patronos) y las sumas devengadas serán deducidas de los salarios que el Recinto de Ciencias Médicas deba pagar.
5. En sustitución del plan médico del cual fue privado el Apelante, el Recinto de Ciencias Médicas deberá pagarle en efectivo la aportación económica que hubiese pagado del plan de seguro médico del empleado haber estado trabajando.

6. Se deniega la solicitud del pago de quinquenios. Resolvemos que no procede el pago de quinquenios, no se aportó prueba suficiente para justificar esta reclamación.
7. El Apelante deberá ser restituido bajo los mismos términos y condiciones de empleo, excepto que el salario haya sido revisado, en cuyo caso le correspondía el salario vigente.
8. Se le reconocerá el tiempo de suspensión como tiempo trabajando a todos los fines legales, incluyendo antigüedad.

NOTIFICACIÓN: Se le advierte a las partes que pueden solicitar reconsideración de esta Decisión y Orden dentro del término de 30 días contados a partir de la notificación de ésta.

En la alternativa pueden recurrir dentro de ese mismo término en Apelación ante la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico a los 17 días de noviembre de 1998.

Lcdo. Godwin Aldarondo Giraldo
Presidente

Adrián López Nunci
Miembro Asociado

Certifico, haber enviado en el día de hoy, 17 de noviembre de 1998, copia fiel y exacta del presente escrito a: la Lcda. Irene Reyes Díez, Directora, Oficina de Asuntos Legales, Recinto de Ciencias Médicas, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico 00936 (POR CORREO ORDINARIO Y "FAX" 754-1751); al Lcdo. Efraín Maceira Ortiz, Cond. El Centro II, Oficina 1002, Hato Rey, P.R 00918 (CERTIFICADA CON ACUSE DE RECIBO NUMERO: *P 367 566 322* y "fax" 754-6411) y al Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez, Edificio First Federal, Suite 704, Ave. Muñoz Rivera #1056, Río Piedras P.R. 00927 (CERTIFICADA CON ACUSE DE RECIBO NUM. *P 367 566 323*).

Zaida Correa