

CORPORACION DE SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO, INC. - Y -  
UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE SERVICIOS LEGALES DE  
PUERTO RICO CASO NUM. P-3297 D-758 a 10 de enero de 1978.

Ante: Sr. Estanislao García  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Rafael Vázquez Colón  
Sr. José García Tañón  
Por la Corporación de Servicios  
Legales de Puerto Rico

Lic. José E. Carreras  
Lic. Manuel Rodríguez Orellana  
Por la Unión Independiente de  
Empleados de Servicios Legales  
de Puerto Rico (UIESLPR)

DECISION Y ORDEN DE ELECCIONES

En virtud de una Petición para Investigación y Certificación de Representante que radicó la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico, en adelante denominada la Peticionaria, en la que alega que se ha suscitado una controversia relativa a la representación de los oficiales jurídicos y/o abogados comprendidos en el programa de Reginald Herber Smith Community Lawyer Fellowship Program, en adelante denominados los Reggies y que utiliza la Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico en adelante denominada la Corporación, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, ordenó la celebración de una audiencia pública la cual se efectuó el 14 de septiembre de 1977 ante el Sr. Estanislao García, quien fue designado Oficial Examinador por el Presidente de la Junta.

Las partes con interés en el procedimiento estuvieron representadas y participaron en la audiencia ofreciéndoseles amplia oportunidad de presentar toda la evidencia oral y documental que creyesen pertinente para sostener sus respectivas contenciones.

A la terminación de la audiencia, se le concedió a las partes hasta el 30 de septiembre de 1977 para que, si lo creían pertinente, sometiesen memoriales escritos simultáneos para apoyar sus contenciones. 1/ La Peticionaria sometió su memorial el 5 de octubre y la Corporación el suyo el 6 de octubre.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error alguno perjudicial a las partes, por la presente las confirma.

Al concluir la audiencia, el expediente del caso quedó transferido a la Junta, de conformidad con las disposiciones de la Sección 8 del Artículo III del Reglamento Núm. 2 de la Junta. La Junta ha considerado el expediente del caso y, a base del mismo, formula las siguientes

1/ A solicitud de la Corporación, se amplió el término para la radicación de los memoriales hasta el 6 de octubre de 1977.

## CONCLUSIONES DE HECHO Y DE DERECHO

I. - El Patrono:

Durante la audiencia las partes estipularon que la Corporación es un patrono en el significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley. 2/ Tomamos conocimiento oficial, además, de que en el caso de Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, Inc. Núm. P-3270 la Corporación también aceptó nuestra jurisdicción y acordó la celebración de una elección por consentimiento. Concluimos, por lo anterior, que en efecto la Corporación es un patrono en el significado del Artículo 2, Incisos (2) y (11) de la Ley.

II.- La Organización Obrera:

Las partes estipularon también durante la audiencia que la peticionaria, Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico, es una organización obrera en el significado de la Ley. 3/ Tomamos conocimiento oficial, además, de que en el caso de Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, Inc., Núm. P-3270, la Junta certificó a la Peticionaria como la representante exclusiva de un grupo de empleados de la Corporación para fines de la negociación colectiva.

A base de lo anterior, concluimos que la Peticionaria es una organización obrera en el significado del Artículo 2, Inciso (10) de la Ley.

III.- La Unidad Apropiada:

El 10 de noviembre de 1976, la Corporación y la Peticionaria suscribieron un Acuerdo de Elección por Consentimiento en el caso de Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, Inc., Núm. P-3270. El 29 de noviembre el Presidente de la Junta le impartió su aprobación al Acuerdo y, el 15 de diciembre se celebraron las elecciones. La Peticionaria obtuvo la mayoría por lo cual el 23 de diciembre fue certificada como la representante exclusiva de los empleados de la Corporación. En el Acuerdo de Elección por Consentimiento que en ese caso suscribieron las partes y que aprobó el presidente de la Junta, se consideró apropiada para la negociación colectiva la siguiente unidad:

"Todos los empleados que utiliza la Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, Inc. en la prestación de servicios legales a indigentes; incluidos los profesionales; excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, Ayudante Especial del Director Ejecutivo, Secretaria Ejecutiva del Subdirector Ejecutivo, Coordinador de Administración, Coordinador de Litigios y Legislación, Coordinador de Educación Comunal, abogados directores, Contralor, Oficial de Personal, Secretaria del Coordinador de Administración, Secretaria del Contralor, Secretaria de la Junta de Directores, empleados provisionales y temporeros, empleados por contrato de Smith Fellowship Program Reggie, empleados confidenciales, empleados gerenciales (Closely allied to management), empleados que presentan conflicto de intereses con otros empleados de la Corporación y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto." (subrayado nuestro)

Al radicar la petición en este caso la Peticionaria alegó que la unidad apropiada comprende a:

"Todos los oficiales jurídicos y/o abogados por contrato de Smith Fellowship Program Reggie que utiliza el patrono en la prestación de servicios legales en Puerto Rico, excluidos: ejecutivos, administradores, supervisores, empleados confidenciales, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."<sup>4/</sup>

Como puede notarse, la unidad que en este caso la Peticionaria alega es apropiada a los fines de la negociación colectiva comprende exclusivamente a los empleados por contrato de Smith Fellowship Program Reggie que en el Acuerdo de Elección por Consentimiento antes citado la propia Peticionaria acordó excluir de la unidad en el Caso Núm. P-3270.

Durante la audiencia las partes estipularon que si la Junta determina que los empleados que la Peticionaria interesa representar son tales empleados en el significado de la Ley, la unidad solicitada puede ser apropiada a los fines de la negociación colectiva. <sup>5/</sup>

La Corporación, sin embargo, tanto durante la audiencia como en el memorial que sometió posteriormente, alega que los Reggies no son empleados suyos y, además, que no existe relación contractual alguna con ellos. <sup>6/</sup> La Peticionaria alega, por su parte que los Reggies son empleados de la Corporación y que ésta tiene control sobre ellos y los supervisa directamente. <sup>7/</sup>

Véamos, pues, las argumentaciones de la partes sobre este asunto así como la prueba oral y documental que desfiló durante la audiencia.

La Corporación sostiene que los Reggies pertenecen a un programa de estudiantes becados por la Reginald Herber Smith Community Lawyer Fellowship Program, en adelante denominada la Fundación, el cual está diseñado para proveer a abogados jóvenes la oportunidad de aprender una nueva práctica legal referente a la pobreza. Ese programa lo administra la Escuela de Derecho de la Universidad de Howard, en Washington y se mantiene de asignaciones que le hace el gobierno federal. <sup>8/</sup> Sostiene también que es esa Universidad la que lleva a cabo anualmente el proceso de reclutamiento de los aspirantes a las becas, recibe las solicitudes de los interesados, entrevista y evalúa a los solicitantes y finalmente selecciona a los recipientes de las becas y hace las asignaciones de éstos a los programas de servicios legales participantes. Al aceptar a un candidato, la Fundación contrata directamente con él, le asigna

<sup>4/</sup> Exhibit J-1.

<sup>5/</sup> T.O. págs. 7 y 8.

<sup>6/</sup> T.O. págs. 7 y 8. Véase, además, el Memorial de la Corporación fechado en 3 de octubre de 1977 suscrito por el Lic. Rafael Vázquez Colón.

<sup>7/</sup> Véanse Exhibits UP-2 y el Memorial de la Peticionaria fechado en 29 de septiembre de 1977 y suscrito por el Lic. José E. Carreras Rovira así como el Exhibit EC-3.

<sup>8/</sup> Exhibit P-5, pág. 1.

el salario y le indica a que programa específico será asignado u los beneficios marginales que recibirá. También se le indica que estará bajo la supervisión y el control del Director del programa al cual será asignado y que, aún cuando es el deseo primordial que participe en casos de impacto, puede que en ocasiones se le solicite ayuda para intervenir en casos rutinarios. El Programa al cual se asigna a un Reggie puede suspenderlo pero es un deber notificar previamente y por escrito a la Fundación. <sup>9</sup>

La Corporación acepta que mantiene cierto control o supervisión inmediata sobre los Reggies y que esto está provisto dentro del acuerdo con la Fundación. Indica que esto es así pues de otra forma sería imposible implementar el Programa dado el hecho que la administración de la Fundación está en Washington y los Reggies están asignados tanto a la Corporación como a más de cien otros programas de servicios legales. <sup>10/</sup> La Corporación también acepta que conforme al acuerdo de trabajo entre la Fundación y la Corporación ésta se obliga a conceder a los becados beneficios marginales similares a los que concede a sus empleados pero recupera de aquella alrededor de un 10% de la cantidad de la beca asignada a cada Reggie como compensación por los gastos que invierta por concepto de esos beneficios marginales. <sup>11/</sup>

La Peticionaria sostiene que los Reggies están bajo el control y supervisión directo de la Corporación; que el Director Ejecutivo de ésta es la Persona con facultad para conceder traslado y hacer otros movimientos de personal respecto a ellos; tiene facultad para destituirlos de los cual sólo debe notificar a la Fundación a los fines de que no se continuen enviando fondos para el abogado destituido; los Reggies tienen las mismas condiciones de trabajo que los demás abogados de la Corporación, son pagados del presupuesto general de ésta, la paga es igual que la de los demás abogados y, por último, que lo único que hace la Fundación es reclutar a los abogados que han de acogerse al programa y ofrecerles seminarios de adiestramiento. <sup>12/</sup> También señala, en apoyo de su posición, que en el contrato que suscribe la Corporación y la Fundación y/o Howard University se indica que:

"It is agreed that he/she will not be the employee of the Howard University but the employee of your project, and under your immediate supervision and control." <sup>13/</sup>

<sup>9/</sup> Exhibit P-5.

<sup>10/</sup> Exhibit P-5, pág. 3. Véase, además, página 5 del Memorial de la Corporación fechado 3 de octubre de 1977 suscrito por el Lic. Rafael Vázquez Colón.

<sup>11/</sup> Pág. 6, Memorial de la Corporación.

<sup>12/</sup> Exhibit UP-2

<sup>13/</sup> Memorial de la Peticionaria fechado en 29 de septiembre de 1977 firmado por el Lic. José E. Carreras.

En cuanto a la facultad de la Corporación para terminar el contrato la Peticionaria cita lo siguiente para apoyar su posición:

"You (Puerto Rico Legal Services, Inc.) that termination or suspension of the above-mentioned fellow is subject to reasonable prior written notice..." <sup>14/</sup>

La prueba obtenida durante la audiencia revela que en la implementación del programa para los Reggies se establece un contrato entre la Fundación y/o Howard University y la oficina de servicios legales concernida, en este caso la Corporación. <sup>15/</sup> En esa carta-contrato se establece por la Fundación el salario mensual que devengará el Reggie y se indica que los demás beneficios que se otorguen a éste seguirán el mismo patron de cada oficina en particular para sus abogados. Véamos parte de la carta-contrato suscrita entre la Corporación y Howard University y/o la Fundación en el caso del Reggie Efrén Ramos Rivera y que aparece en el aludido Exhibit EC-1:

"You will employ Mr. Rivera in your office as a law clerk and when permitted by law, as an attorney at the gross salary of \$958.33 per month. His/Her working conditions, vacation pay, and ringe benefits will follow the same pattern as those in effect for other attorneys on your staff with the exception that he/she will be allowed to take three weeks, with pay, as preparation time for the bar examination of the state in which your project is situated. He/She will be placed on your payroll and continue as such from August 1, 1976 thru July 31, 1977. Any adjustment of the contract or reporting dates will be agreed upon by the Proyect Director and the Director of the Smith Fellowship Program.

It is agreed that he/she will not be the employee of the Howard University but the employee of your Proyect, and under your immediate supervision and control. You agree that will permit him/her to attend Fellowship conferences and/or trining sessions as scheduled. You agree that termination or suspension of the above-named Fellow is subject to reasonable prior written notice to the Director of the Smith Fellowship Program and to the Director of the legal Services Corporation..."

En la misma carta-contrato se establece que la Fundación y/o Howard University pagará a la Corporación la cantidad necesaria para el pago del salario mensual del Reggie más una cantidad que no excederá del 10% del salario anual para el pago de beneficios marginales.

Por último, se establece que no es el propósito de la Fundación el suplir abogados a la Corporación para aliviar el problema diario de volumen de casos por lo que el Director espera ejercer su responsabilidad para asegurar que se cumplan los principios y propósitos del Programa.

---

<sup>14/</sup> Idem.

<sup>15/</sup> Exhibit EC-1

Este tipo de carta-contrato es el mismo utilizado en los demás casos sometidos durante la audiencia y que forman parte del aludido Exhibit EC-1.

La prueba también revela que para entrar en el Programa cada Reggie debe suscribir una carta-contrato conjuntamente con el Director de la Fundación y/o Howard University en la que se establecen las condiciones bajo las cuales ingresa al Programa. 16/ En esa carta-contrato se establece textualmente lo siguiente:

"It is understood, by both the Director of the project to which you are assigned, and by the Smith Fellowship Program, that you are assigned to the program in question because it is thought to be one where you will have the best opportunity to learn from other attorneys and exercise your own abilities. In addition, you will be given the fullest opportunity to participate in test case litigation, group representation and other law reform efforts. However, you agree that you are in on way precluded from the immediate supervision and control of the Director of the project where you are assigned. In that respect, you may be called on to help alleviate case-load problems from time to time."

Del record surge que los abogados seleccionados para trabajar en el Programa de los Reggies son referidos por el Director de la Fundación al Director de la Corporación. Este puede asignar al abogado para que trabaje en cualquier oficina de la Corporación en cualquier pueblo de la Isla. También puede trasladarlo de un pueblo a otro si fuese menester. 17/

Los abogados para el Programa los selecciona la Fundación a la cual solicitan directamente los candidatos. Estos son entrevistados por representantes de la Fundación los cuales notifican, posteriormente, a quienes aceptan en el Programa a base de los requisitos que establecen. Cuando seleccionan a un candidato le envían inmediatamente el contrato de trabajo. 18/ Al mismo tiempo que la Fundación acepta y contrata al abogado establece otro contrato con la Corporación mediante el cual ésta acepta a la persona seleccionada y la Fundación se obliga, entre otras cosas, a remitirse los fondos necesarios para mantenerlo en el puesto. 19/

El salario del Reggie lo establece la Fundación el cual puede ser mayor o menor que el de los abogados que trabajan regularmente para la Corporación. 20/ Además, mientras el Reggie trabaja para la Corporación ésta puede aumentarle el sueldo utilizado para ello sus propios fondos e incluso ascenderle a puestos de supervisión. 21/ También puede trasladarlo, como ya señalamos, de un lugar a otro de trabajo así como disponer que realice tareas diferentes. 22/

16/ Exhibit EC-2.

17/ T. O. págs. 25 y 73.

18/ T.O.págs. 47, 48, 50 y 93.

19/ T.O. pág. 53. Véase, además, el Exhibit EC-1.

20/ T.O. págs. 53 y 84.

21/ T.O. págs. 53 y 56.

22/ T.O. págs. 35 y 36. Véase, además, el Exhibit UP-4.

Del récord también surge que las condiciones de trabajo en los centros a los cuales se asignan los Reggie son iguales o similares a las de los abogados y demás empleados de la Corporación. 23/ Se les hacen los descuentos del salario que establecen las leyes aplicables, se les paga el bono navideño, disfrutan de vacaciones ordinarias y, si se enferman tienen también el beneficio de vacaciones por enfermedad. 24/ De hecho, al firmarse el contrato entre la Fundación y la Corporación, ésta se compromete a mantener para los Reggies unas condiciones de trabajo similares a los que tiene para su personal regular. 25/

Los contratos que la Fundación realiza para los Reggie son de un año de duración pero pueden ser prorrogados por uno o dos años adicionales aunque siempre de año en año. La discreción para la selección inicial del candidato o para prorrogar los contratos es de la Fundación y no de la Corporación. 26/

Durante el tiempo que el abogado Reggie se desempeña como tal en las oficinas de la Corporación debe rendir informes semanales a ésta y, al terminar el año también rinde un informe a la Fundación, informe éste que puede ayudar a servir de base para la renovación del contrato. 27/ Es de notar que al ser contratado, el Reggie es asignado a la Corporación y es ésta la que le supervisa y controla pues, como señalara el representante de la Corporación, ellos no están ni deben estar a la deriva u operar en un vacío, sino que se localizan en una institución que vela por que realicen la labor que se les ha encomendado. 28/

A través de todo el procedimiento desarrollado en este caso, la corporación ha tratado de establecer la tesis de que los Reggies no son empleados y que, por el contrario, son estudiantes en un programa diseñado a adiestrarlos en una fase especial del derecho que tiene que ver con los problemas de la pobreza. Como tales estudiantes, aduce la Corporación, no mantienen una relación de empleado-patrono y de existir esa relación la misma sería con la Fundación. Para fundamentar su posición cita el caso de Cedars-Sinai Medical Center, 91 LRRM 1398, en el que la Junta Nacional determinó que los médicos residentes, los médicos internos y los "clinical Fellows" de dicho Hospital no son empleados en el significado de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. Determinó esa Junta que dicho médicos son fundamentalmente estudiantes con un interés educacional más que de trabajo.

Consideramos que la situación planteada en el referido caso de Cedar-Sinai Medical Center es distinta del que aquí nos ocupa. Como se desprende del expediente, los Reggies que selecciona la Fundación por lo general ya se han graduado de abogados y, en algunos casos, sólo les falta aprobar los exámenes para obtener la licencia y poder ejercer como tales, o se han graduado y han aprobado los exámenes. Es cierto que entran en un campo especializado para bregar con los problemas de la pobreza y, por tanto, tienen un adiestramiento especial, pero eso también

23/ T.O. págs. 37, 79 y 83.

24/ T.O. págs. 59, 60 y 84.

25/ T.O. pág. 70.

26/ T.O. págs. 81, 85 y 88.

27/ T.O. págs. 85 a la 88. Véase también el Exhibit P-6.

28/ T.O. págs. 79, 80 y 82.

ocurre si entran en cualquier otro campo especializado del derecho como es el contributivo, el laboral, etc. Además, como hemos visto, sus condiciones de trabajo son muy similares a las de los otros abogados que trabajan en la Corporación. En el caso de los médicos, por lo general los que entran en ese tipo de adiestramiento están conscientes de que el mismo es parte de su programa de estudio hacia la obtención del grado o de una especialización dentro del grado. No creemos, por el contrario, que sea ese el caso de los "Reggies" pues como ya indicamos, éstos o se han graduado de abogado pero no han tomado los exámenes para ejercer como tales, o se han graduado y han aprobado los mismos de tal suerte que ya han ingresado de lleno en la profesión.

Además de lo anterior, consideramos que los "Reggies" producen una labor de la cual se veneficia la Corporación y como se demuestra a través del expediente del caso, éstos trabajan no sólo en los llamados casos de impacto, sino también en los que surgen de día a día y que constituyen su volumen de trabajo.

Por otro lado, la prueba es abundante en el sentido de que la Corporación ejerce un control absoluto sobre las condiciones de trabajo de los Reggies. Como hemos visto, les asignan oficina, equipo, les preparan el programa de trabajo, les controlan las horas de entrada y salida, les supervisan el trabajo, los trasladan de un pueblo a otro si es necesario o de un área de trabajo a otro, les proveen los beneficios marginales, les imponen medidas disciplinaria y, lo que es más importante, los pueden despedir y la única condición que le impone la Fundación es que se les notifique la acción para discontinuar el envío de los fondos.

El criterio fundamental utilizado tanto por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico 29/ como por esta Junta 30/ para resolver problemas de esta naturaleza es el "alcance del control" que puede ejercer el patrono sobre el empleado. Como indica la Junta en Buena Vista Dairy, Inc., 3 DJRT 370, en caso como éste es necesario analizar todos los elementos de la relación y si se comprueba que la empresa se reserva el derecho a controlar la actividad no importa cuán tenue sea la reserva, es imperativo declarar empleados a las personas sujetas a control y ofrecerles todas las garantías de la Ley.

La prueba ofrecida en el caso del epígrafe demuestra que la Corporación mantiene una supervisión efectiva sobre los Reggies y ejerce gran control sobre las condiciones de trabajo de éstos. En buena medida, el que un Reggie conserve el trabajo y pueda mantenerse en el puesto durante la vida del contrato que suscribe con la Fundación depende de la Corporación. Es importante hacer notar que al suscribir el contrato, la propia Corporación acepta que el Reggie es empleado suyo y no de la Fundación. Además, el que un empleado suscriba un contrato de trabajo por períodos definidos no priva a éste de negociar sus otras condiciones de empleo.

29/ Mariani v. Christy, 73 DPR 783 (1952).

30/ Buena Vista Dairy, Inc., 3 DJRT 370; Four Brothers Corporation, 3 DJRT 731; Perla Taxi, Inc., Núm. P-2015, D-334; Mosaicos Antillas Inc., 3 DJRT 759; Ponce Gas Service Corporation, Núm. P-3094, D-674.



En vista de todo lo anteriormente expresado, concluimos que el planteamiento de la Corporación carece de méritos. Por lo tanto, resolvemos que los empleados por contrato del Programa de Reginald Herber Smith Community Lawyer Fellowship que utiliza la Corporación y que se mencionan en este caso, son empleados dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 69. Resolvemos, además que la unidad apropiada en este caso es la siguiente:

"Todos los empleados por contrato del programa de Reginald Herber Smith Community Lawyer Fellowship que utiliza la Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, Inc. en la prestación de servicios legales en Puerto Rico, excluidos: ejecutivos, administradores, supervisores, empleados confidenciales, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar, o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

#### IV.- La Controversia de Representación:

La Corporación ha rehusado reconocer a la Peticionaria como representante exclusiva de sus empleados en la unidad apropiada anteriormente descrita.

En vista de ello la Peticionaria radicó una Petición para Investigación y Certificación de Representante en esta Junta. La radicación de tal petición plantea una controversia de representación.

#### V.- Determinación de Representante:

En vista de que se ha suscitado una controversia de representación, creemos apropiado ordenar la celebración de unas elecciones para resolverla.

### ORDEN DE ELECCION

De acuerdo con la autoridad conferida a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por el Artículo 5, Sección 3, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y de conformidad con el Artículo III, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta, POR LA PRESENTE SE ORDENA que como parte de la investigación para determinar el representante a los fines de negociar colectivamente con la Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, se conduzca una elección por votación secreta tan pronto como sea posible bajo la dirección y supervisión del Jefe Examinador de la Junta actuando como agente de ésta, quien, sujeto a las disposiciones del Artículo III, Sección 11 del mencionado Reglamento, determinará la fecha, el sitio y otras condiciones bajo las cuales se habrá de celebrar dicha elección.

SE ORDENA, además, que los empleados con derecho a participar en la elección serán los comprendidos en la unidad apropiada precedentemente descrita, que aparezcan trabajando para la Corporación en la nómina que seleccione el jefe Examinador, la que deberá representar un período normal de operaciones, incluidos los empleados que no aparecieren en dicha nómina, bien por enfermedad, o por estar de vacaciones, o por haber sido suspendidos temporariamente, pero excluidos los que desde entonces han renunciado o abandonado sus empleos y que han sido reemplazados antes de la fecha de la elección, para determinar si dichos empleados desean o

no estar representados a los fines de la negociación colectiva por la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico (UIESLPR).

El jefe Examinador certificará a la Junta el resultado de la elección.

#### CERTIFICACION DE REPRESENTANTE

El 10 de enero de 1978, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico emitió una Decisión y Orden de Elecciones en el caso del epígrafe. En la misma ordenó la celebración de unas elecciones por voto secreto entre los empleados por contrato del programa de Reginald Herber Smith Community Lawyer Fellowship de Puerto Rico, Inc. que utiliza la Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico Inc. en la prestación de servicios legales en Puerto Rico para que éstos decidiesen si deseaban o no estar representados por la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico a los fines de la negociación colectiva.

Las elecciones se celebraron el 17 de febrero de 1978 bajo la dirección y supervisión del Jefe Examinador de la Junta. En ellas participó la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico.

El resultado de las elecciones, según se desprende de la Hoja de Cotejo de Votos, copia de la cual se les suministró a las partes, fue el siguiente:

1. Número de votantes elegibles.....2
2. Votos válidos contados.....2
3. Votos a favor de la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico.....2
4. Votos en contra de la unión participante.....0
5. Votos recusados.....0
6. Votos nulos.....0

Las partes comprendidas en el procedimiento no radicaron objeciones al resultado de las elecciones ni a la conducta que se observó durante la celebración de las mismas.

El resultado de las elecciones demuestra que la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico obtuvo la mayoría de los votos válidos contados por lo que la certificaremos como la representante exclusiva de los referidos empleados.

En virtud de la autoridad conferida a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por el Artículo 5, Sección 3 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y de conformidad con el Artículo III, Sección 10 de su Reglamento Núm. 2 por la presente SE CERTIFICA QUE la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico ha sido designada y elegida por una mayoría de los empleados por contrato del programa de Regina Herber Smith Community Lawyer Fellowship de Puerto Rico, Inc., excluidos: ejecutivos, administradores, supervisores, empleados confidenciales, empleados comprendidos en

en otras unidades de negociación colectiva y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, descender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Por todo lo cual, y de conformidad con el Artículo 5, Sección (1) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, SE CERTIFICA QUE la Unión Independiente de Empleados de Servicios Legales de Puerto Rico es la representante exclusiva de todos los referidos empleados a los fines de negociar colectivamente respecto a tipos de paga, salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.