



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

Tel. 787-620-9545
Fax. 787-620-9541

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS

Querellada

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS

Querellante

CASO NÚM.: CA-2009-42

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 7 de octubre de 2009, el Vicepresidente de la Unión, Sr. Luis A. Reyes Rivera presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra el Patrono de epígrafe.

Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a, b, c y f) de la Ley de Relaciones del Trabajo Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un Convenio Colectivo. El mismo lee como sigue:

“La Autoridad de Edificios Públicos violó y continúa violando el Artículo 8, Prácticas Ilícitas de Trabajo, en sus secciones (1) (a, b, c y f) al enviar una comunicación, fechada el 30 de septiembre de 2009, a cada uno de los empleados trasladados y reclasificados, solicitándoles aceptar una reubicación sin negociar ni discutirlo con la Unión.

Con esta acción el Director Ejecutivo de la AEP ha pretendido negociar individualmente con los unionados, ignorando así el representante exclusivo. En su comunicación el Director Ejecutivo se refiere a una carta que le remitió a estos empleados, fechada el 11 de septiembre de 2009, la cual provocó que la Unión radicara una querrela, ante el Procedimiento dispuesto por el Convenio Colectivo. La Autoridad no contestó la querrela, en su lugar, le ha enviado la comunicación de referencia a cada empleado, con fecha del 30 de septiembre de 2009.”

Según establecido en la Sección III, Regla Número 305 del Reglamento Núm. 7947 de 23 de noviembre de 2010, conocido como el Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo

de Puerto Rico (en adelante el Reglamento), se ordenó y se practicó una investigación sobre lo alegado en el presente caso. De conformidad con los hallazgos de la investigación y con la Sección VI, Regla 601 del referido reglamento, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

Relación de Hechos

- 
1. La Autoridad de Edificios Públicos se creó mediante la Ley Núm. 56 de 19 de junio de 1958, según enmendada, con el propósito de preparar planos y diseños de edificios y proveer facilidades de alojamiento para escuelas, facilidades de salud y bienestar social, oficinas, cuarteles, tribunales, almacenes, talleres y cualesquiera otras facilidades físicas del Gobierno, sus departamentos, agencias, instrumentalidades o municipios; adquirir, construir, reparar, equipar, financiar y operar tales facilidades; y arrendar o de otra manera contratar el uso de espacio en tales facilidades o parte de ellas con el Gobierno, sus instrumentalidades, departamentos, agencias o municipios. La misma constituye el principal desarrollador de estructuras e instalaciones utilizadas por entidades gubernamentales, incluyendo escuelas, hospitales, prisiones y oficinas.
 2. La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos. Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
 3. El convenio colectivo aplicable a la controversia que nos ocupa lo es el suscrito entre las partes el 1 de mayo de 2008 al 30 de abril del 2010. El mismo se encuentra vigente hasta el 30 de abril de 2013, por virtud de la Estipulación suscrita entre las partes el 21 de junio de 2010.
 4. El 21 de agosto de 2009 el Director Ejecutivo, Sr. Jesús F. Méndez Rodríguez le envió una carta al Presidente de la Unión, Sr. Federico Torres Montalvo. En la misma le informó lo siguiente:

La información que le enviáramos el 31 de julio de 2009 obedeció a la solicitud hecha por la Unión que usted preside durante la reunión del 29 de julio de 2009. Cónsono con

nuestra carta del 6 de agosto de 2009 se incluye la información restante pertinente al programa de cesantía que se vislumbra poner en vigor y que a continuación se desglosa: Lista de todos los empleados en la unidad apropiada que detalla el efecto del programa de reducción. A fin de continuar la discusión de los pormenores del programa, le invito a reunirse con el suscribiente el martes 25 de agosto de 2009, a las 3:30 p.m. A tenor con la notificación enviada el 10 de julio de 2009, en estricto cumplimiento con el Artículo XVII del Convenio Colectivo, es la intención de la Autoridad de Edificios Públicos hacer efectivo el programa de reducción de personal el 15 de septiembre de 2009.

5. El 25 de agosto de 2009 el Director Ejecutivo, Sr. Jesús Méndez Rodríguez le envió una carta al Presidente de la Unión, Sr. Federico Torres Montalvo. En la misma le informó que le estaba enviando copia del Plan de Cesantía que establece lo siguiente:

" Artículo 1- Título

Este documento se conocerá como Plan de Cesantía de la Autoridad de Edificios Públicos.

Artículo 2- Base Legal

Este Plan se adopta de conformidad con lo dispuesto en el Artículo VI, Sección 1 - 5 del Reglamento de Personal para los empleados de Carrera de la Autoridad de Edificios Públicos de Puerto Rico, la Autoridad, según lo dispuesto por la Carta Normativa Número 2 - 77 del 8 de febrero de 1977, fue excluida de las disposiciones de la Ley 5 del 14 de octubre de 1975. El 3 de agosto de 2004, la ley 5 fue derogada por la Ley 184 conocida como Ley para Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad por lo dispuesto en la Sección 5.3 al presente se mantiene en vigor dicha exclusión al amparo del Memorando Especial Número 3-2006, el Artículo XVII, Sección 4 del Convenio Colectivo entre la Autoridad de Edificios Públicos vigencia 2008-2010 y el Artículo XVII, Sección 4 del Convenio Colectivo entre la Autoridad de Edificios Públicos y la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos 2008-2010.

ARTÍCULO 4 - DEFINICIONES

Para propósitos de la interpretación de este Plan, las palabras y/o frases que se incluyen a continuación tendrán el significado que aquí se indica.

1. Antigüedad – El tiempo de servicio de cada empleado en la Autoridad.
2. Autoridad- Autoridad de Edificios Públicos de Puerto Rico.
3. Derecho a Preferencia – La prioridad de un empleado unionado cesanteado por una reducción a ser nombrado en una plaza vacante dentro de su unidad contratante para el cual cualifique por sobre cualquier otro candidato elegible que pudiera haber disponible según lo dispone y limita el Convenio Colectivo aplicable.
4. Desplazamiento (“Bumping”) – El derecho que tiene un empleado unionado de mayor antigüedad a desplazar a otro empleado unionado de menor antigüedad y en caso de idéntica antigüedad, la eficiencia según el expediente de personal.
5. Orden de Prelación – Orden que se decretarían las cesantías considerando la antigüedad y en caso de idéntica antigüedad, la eficiencia según el expediente de personal.
6. Principio de Mérito – Concepto que establece que los empleados públicos deben ser seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre bases objetivas y capacidad sin discrimen por razones de raza, color, nacimiento, edad, origen o condición social, impedimentos, ni por sus ideas políticas o religiosas.

Artículo 5 – Propósitos

Los propósitos para adoptar este Plan son los siguientes:

1. Establecer el método a seguir para decretar cuantías cuando se ha determinado la necesidad de efectuar una reducción de personal según el Convenio Colectivo aplicable y/o el Manual de Empleados de Carrera de la Autoridad.
2. Determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías dentro de cada uno de los grupos de empleados que se identifiquen para el proceso de reducción de personal así como el proceso de desplazamiento o (“bumping”) en caso de empleados unionados.
3. Lograr un trato justo e imparcial en lo referente a las decisiones acciones relativas a la reducción de personal por las razones expuestas en el Artículo 7 de este Plan.

Artículo 6 – Administración del Plan

Este Plan será administrado por el Director o por el funcionario en quien este delegue tal responsabilidad. La delegación incluirá la responsabilidad de publicar y difundir el Plan entre los empleados de la Autoridad. Se excluirá el endoso y firma de las notificaciones de cesantías a los empleados afectados. Esta responsabilidad será facultad absoluta del Director como Autoridad Nominadora.

Artículo 7 - Alcance del Plan de Cesantías

Cuando se determine que en la Autoridad surja la necesidad de implantar un plan de reducción de personal por razones programáticas, presupuestarias, de reorganización u otras relacionadas a la operación de la Autoridad se podrán decretar cesantías mediante la ejecución de este Plan.

Dentro del marco antes descrito, deberán considerarse el costo efectividad en las operaciones de la Autoridad. Entre otras podrán ser razones justificadas para activar este plan las siguientes: la implantación de nuevas estrategias de efectividad operacional y económica; la reorganización de oficinas, áreas, departamentos, divisiones, regiones; entre otros, la corrección o enmienda de situaciones de trabajo en que se dupliquen esfuerzos.

Artículo 8 - Áreas de la Autoridad que comprenden la Jurisdicción de Cesantías.

La jurisdicción de las cesantías de la Autoridad estará constituida por las siguientes áreas:

Artículo 9 - Consideraciones Previas a las Cesantías

El Director podrá considerar remedios alternos disponibles antes de poner en vigor un plan de reducción de personal tales como, reducción de salarios, beneficios, jornada, entre otros, siempre y cuando no trastoque el funcionamiento de la Autoridad así como sus reglamentos y Convenios Colectivos aplicables.

Artículo 10 - Orden de Prelación en que se decretan las Cesantías

A. Personal Unionado

Sección 4 - Cuando se determine la necesidad de efectuar reducción de personal en determinadas clasificaciones de empleo, tal reducción se hará en el área afectada, y por clasificaciones de empleo, en orden inverso de antigüedad y observando el siguiente orden.

- 1) Personal irregular
- 2) Personal Temporero
- 3) Empleados probatorios excepto probatorios en ascenso.
- 4) Empleados regulares

A los efectos de este artículo se divide la Autoridad en nueve (9) áreas, a saber: Carolina, Bayamón, Manatí, Aguadilla, Mayaguez, Ponce, Humacao, Caguas y Guayama.

B. Personal Gerencial de Carrera

500

1. Todo el sector regular del servicio de la Autoridad se dividirá en programas, según su fuente de financiamiento, y en zonas geográficas, o núcleo, departamento u oficina, a fin de que pueda decretarse cesantías en unos y otros por separado.
2. Dentro de cada clasificación o clase establecerá un orden de cesantías a base de la antigüedad de los empleados en el servicio de la Autoridad de modo que los que tengan mas años que sean los últimos en cesar: Cuando estén en vigor los criterios de productividad y eficiencia aludidos en el Artículo VI, Sección 1 del Reglamento de Empleados de Carrera, el concepto de antigüedad se considerará conjuntamente con la evaluación de productividad y eficiencia.
3. Al poner en vigor las normas anteriores, se separará del servicio, en primer lugar; a los empleados por contrato, transitorios o irregulares; en segundo lugar a los empleados probatorios, y en último lugar a los empleados regulares, según lo establecido en la Resolución 325 del 18 de septiembre de 1984. Artículo 11- Relación de Nombres del Personal por Orden de Prelación de las Cesantías

JPC

A. Personal Unionado

- 1) Los nombres del personal afectado por orden de prelación será informado a la representación sindical de éstos según el Artículo XVII, Sección (4) del Convenio Colectivo aplicable.

B. Personal Gerencial de Carrera

- 1) Toda cesantía se notificará al empleado afectado con no menos de treinta (30) días de anticipación a la fecha de efectividad.
- 2) Los nombres de los empleados dejados cesantes se restituirán a los registros de elegibles de donde hubieran procedido.

Artículo 12 - Notificación de Cesantías al Personal Afectado

A. Personal Unionado

1. Una vez hecha la determinación de la necesidad de reducir personal, la Autoridad notificará a la Unión con treinta (30) días laborables de anticipación de la decisión, discutirán los pormenores de la misma dentro de dichos treinta (30) días y se procederá con la reducción del personal que ha de ser afectado.
2. La Autoridad, con por lo menos cinco (5) días con antelación a la efectividad de la cesantía, cursará una notificación de cesantía personalmente a cada empleado unionado afectado por el plan de reducción. Esta notificación contendrá una advertencia del derecho que le asiste al empleado de someter

una querrela a tenor con el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo aplicable.

3. La Autoridad con por lo menos cinco (5) días con antelación a la efectividad de la cesantía, cursará una notificación de cesantía personalmente a cada empleado unionado afectado por el plan de reducción.

B. Personal Gerencial de Carrera

Toda cesantía se notificará al empleado afectado con no menos de treinta (30) días de anticipación a la fecha de efectividad. Esta notificación contendrá una advertencia sobre el derecho que le asiste de los treinta días calendarios a partir de la fecha de la notificación de la acción.

Artículo 13 - Disposiciones Generales

Sección 13.1 - Publicación del Plan

Este Plan de Cesantías será publicado en la Autoridad en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales; y en sus dependencias fuera del edificio principal. Estará accesible a todo empleado que se afecte por el mismo.

Sección 13.2 - Enmiendas

El Plan de Cesantías deberá ser revisado anualmente con el propósito de atemperarlo a las circunstancias de la Autoridad.

Artículo 14 - Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, frase, oración, inciso, sección, o parte del presente plan fuera declarada nula o inconstitucional por un Tribunal de Justicia de Puerto Rico, tal declaración de nulidad no afectará o menoscabará el resto del Plan. El efecto de tal acción se limitará a la parte específica declarada nula o inconstitucional. La nulidad o invalidez de cualquier parte de éste no se entenderá que afectará o perjudicará en sentido alguno su publicación o validez para otros casos."

6. El 26 de agosto de 2009 el Director Ejecutivo, Sr. Jesús F. Méndez Rodríguez le envió una carta al Presidente de la Unión, Sr. Federico Torres Montalvo. En la misma le informó lo siguiente:

Me refiero a su comunicación del 25 de agosto de 2009, en la que nos indicó entre otras cosas, que no podía aceptar nuestra invitación para reunirnos ese día a las 3:30 de la tarde, debido a que usted estaría discutiendo y analizando la información que le hemos enviado con el Comité Ejecutivo y Delegados de la Unión que usted preside. En su comunicación, usted nos advierte que cualquier acción

de nuestra parte relacionada con la reducción de empleados es ilegal. Hemos observado que una vez mas usted parece obviar el Convenio Colectivo vigente entre las partes, particularmente su Artículo VII - Derechos de la Gerencia, y el Artículo XVII - Reducción y Reubicación de Personal, con los cuales cumpliremos meticulosamente. Le invitamos a reunirnos el miércoles 2 de septiembre de 2009, a las 3:30 p.m., para escuchar los planteamientos que usted tenga sobre este asunto a tenor con el Convenio Colectivo vigente.

7. El 31 de agosto de 2009 el Director Ejecutivo, Sr. Jesús F. Méndez Rodríguez le envió una carta al Presidente de la Unión, Sr. Federico Torres Montalvo. En la misma informó lo siguiente:

JRC
 Hago referencia a sus comunicaciones del 25 de agosto de 2009, en las que (1) solicita cuáles alternativas se han considerado para evitar cesantías, y (2) se le informó en qué consiste la reducción de personal contenida en el disco compacto que le enviamos. En cuanto al punto número (1), permítame referirle a reuniones que hemos sostenido y en las que le he sugerido varias posibilidades, habiendo sido todas ellas rechazadas por usted. Sobre el punto número (2), el disco compacto y nuestra comunicación responden cabalmente a la información que usted ha solicitado y en cumplimiento con el Artículo XVII, Sección 4 del Convenio Colectivo. Así, por ejemplo, se le indican el nombre de las personas afectadas, clasificaciones y puestos en las diferentes áreas. Cualquier duda que usted pudiera tener, a pesar de toda la información que le fuera suministrada en respuestas a sus inquietudes, le podrá ser aclarada en nuestra reunión pautada para el día 2 de septiembre de 2009, a las 3:30 p.m.

8. El 22 de septiembre de 2009 el Presidente de la Unión, Sr. Federico Torres Montalvo le envió una carta a la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Sra. Mayra Z. Matos Beltrán. En la misma le informó sobre el Plan de Cesantías y Acciones Violatorias a los Derechos Civiles y Constitucionales de los Empleados Unionados de la Autoridad de Edificios Públicos. Alegó que el Patrono estaba violando los derechos civiles y constitucionales de los empleados unionados, al implantar un Plan de Cesantías, traslados y reclasificaciones en descensos. Adjuntó copia de la querrela #2009-09-063 (G) radicada ante el Comité de Ajuste (Segunda Etapa), sobre Cesantías, traslados, reclasificaciones en descensos y reasignación de funciones.

9. El 12 de noviembre de 2009 el Director Ejecutivo, Sr. Jesús F. Méndez Rodríguez le envió una carta al Presidente de la Unión, Sr. Federico Torres Montalvo. En la misma le informó lo siguiente:

Como usted sabe, la referida Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009 no le es aplicable a la Autoridad de Edificios ("AEP") y por tanto no vemos la relevancia de su referencia a determinaciones de foros judiciales. Las cesantías ya anunciadas continuarán en vigor. Estas cesantías fueron en estricto cumplimiento con el Convenio Colectivo entre la Unión que usted preside y la AEP, incluyendo la notificación a los empleados afectados. La querrela de referencia radicada por la Unión será objeto en su día de resolución mediante el procedimiento de arbitraje estipulado en el Convenio Colectivo.

JPC

10. El 22 de enero de 2010 recibimos la posición escrita del Patrono, suscrita por su Representante Legal, el Lcdo. Howard Pravda.
11. El 21 de junio de 2010 las partes suscribieron un acuerdo titulado Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos. Por la Primera Parte: La Autoridad de Edificios Públicos ("AEP", "Autoridad") representada en este acto por su Director Ejecutivo, Jesús F. Méndez Rodríguez: Por la Segunda Parte: La Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos y la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos, representadas en este acto por sus respectivos Presidentes, Federico Torres Montalvo y Freddie Rodríguez Rohena.

"Acuerdan, Primero: Que tanto la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos, como la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos ("las Uniones") han acordado firmar nuevos convenios colectivos, incorporando los mismos términos y condiciones de los convenios colectivos vencidos al 30 de abril de 2010 y al 31 de mayo de 2010, respectivamente, con la excepción de los términos y condiciones que se consignan en este documento (Anejo 1 y sus notas, iniciados y firmados por las Partes), el que también suscribe la Autoridad de Edificios Públicos al estar conforme con el mismo, todo ello bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

- a. No habrá cesantías por razones económicas u operacionales durante la vigencia de los respectivos convenios colectivos, aquí validados.

b. No habrá reducciones, ni aumentos en el salario de los trabajadores de las Uniones, ya sea por ajustes, pasos por mérito, ni por cualquier otra razón durante la vigencia de este Convenio y Acuerdo.

c. Se adopta y hace formar parte del presente Acuerdo el documento incluido más adelante como Anejo 1 y sus notas y Anejo II, titulado Medidas de Economía - el que recoge los acuerdos de ahorro en las diferentes partidas de gastos operacionales, incluyendo, pero no limitado a, la reducción y/o renuncia, de acuerdo con lo detallado a continuación:

LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

JPC
En caso de que un empleado sufra un accidente relacionado con el trabajo que le impida asistir al mismo, tendrá derecho a una licencia con paga completa durante el tiempo que se extienda dicho impedimento hasta un máximo de dos (2) semanas. Si como consecuencia de haber sufrido un accidente en el trabajo, el empleado, como parte de su tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado tuviese que ser sometido a una operación, dicho empleado tendrá derecho hasta ocho (8) semanas adicionales, si su condición post - operatoria así lo requiere.

PLAN MÉDICO Y SEGURO DE VIDA

La Autoridad conviene en pagar hasta un máximo de \$535 por empleado por mes, directamente a la compañía que se contrate, la cuota mensual que estuviere en vigor durante la vigencia de este acuerdo, para un plan médico de grupo familiar. Los beneficios a ser contratados, serán aquellos que por la cantidad indicada puedan ser concedidos.

BONO DE NAVIDAD

A todo empleado regular temporero cubierto por este convenio que haya trabajado por un período de seis (6) meses o más al 30 de noviembre de cada año, la Autoridad le concederá un bono de navidad en o antes del 20 de diciembre de cada uno de los años del Convenio Colectivo. El bono será el equivalente al 10.5% del salario devengado por el empleado hasta un máximo de salario de \$15,000 durante la vigencia de este acuerdo.

DIA DE CUMPLEAÑOS DE CADA UNIONADO

Durante la vigencia de este acuerdo se discontinuará el disfrute de cualquier licencia que no haya sido concedida por virtud de ley.

OTRAS LICENCIAS

Durante la vigencia de este acuerdo los empleados de la Uniones, no tendrán derecho al disfrute de cualquier licencia que no haya sido concedida por virtud de ley.

QUERELLAS

Las Uniones desistirán con perjuicio de las querellas detalladas en el anejo II.

En caso de dudas de interpretación entre este Acuerdo y el Anejo I y sus notas y el Anejo II prevalecerá el Anejo I y sus notas y el Anejo II.

SEGUNDA: Las partes reconocen la importancia que reviste para la AEP que todo empleado en el ejercicio de sus labores cumpla con el desempeño de sus responsabilidades a fin de permitir a la AEP ofrecer el mejor servicio posible al pueblo de Puerto Rico. A tales efectos, las partes acuerdan atender mediante un procedimiento disciplinario sumario aquellos casos en que algún empleado incumpla con los términos y compromisos en la eficiencia de este Acuerdo.

TERCERA: En el caso de la Unión Independiente, que agrupa a los trabajadores de operación y mantenimiento que atienden los edificios de la Autoridad, éstos reiteran su compromiso de emplear toda su energía y eficiencia en el desempeño de sus funciones para lograr que todas las escuelas estén en condiciones óptimas para atender adecuadamente el estudiantado y personal docente al inicio del próximo curso escolar. Idéntico trato se ofrecerá a todos los edificios de la Autoridad. Así lo manifiesta el Presidente de esta organización quien endosa este Acuerdo junto al Presidente de la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales, quien también reitera este Acuerdo.

CUARTA: Cónsono con lo antes expuesto cualquier empleado que fuera imputado de incurrir en conducta reñida a la descrita en la cláusula TERCERA, sería sometido a la siguiente disciplina progresiva:

1era infracción - Amonestación escrita

2da infracción - Amonestación escrita

3ra infracción - Despido

Estas querellas serán tramitadas por el procedimiento de quejas y agravios según estipulado en los respectivos convenios pero con las penalidades descritas en la cláusula CUARTA de este Acuerdo.

QUINTA: Las Uniones convienen que no respaldarán, ni promoverán el que ni ellas ni ningún miembro de su matrícula, podrán, colectiva, concertada o individualmente, directa o indirectamente, disminuir la producción o rendimiento, interrumpir o paralizar el trabajo, o de cualquier otra manera interferir y/o interrumpir las operaciones y actividades de la Autoridad. De así hacerlo, la Autoridad procederá con lo establecido en las cláusulas SEGUNDA, TERCERA y CUARTA de este Acuerdo.

58C

SEXTA: Las Uniones acuerdan que la AEP podrá contratar los servicios de empresas privadas para realizar labores de conservación y mantenimiento de las escuelas de AEP durante los Programas de Verano. Esta subcontratación será suplementaria y no sustituye la contratación de empleados irregulares para los Programas de Verano, ni afectará adversamente los empleos de la AEP, Igualmente, la AEP podrá beneficiarse de la ayuda voluntaria que ofrezcan municipios, agencias de gobierno y otras entidades para suplementar las labores de conservación y mantenimiento de las escuelas durante los Programas de Verano.

 **SEPTIMA:** Si alguna disposición de este Acuerdo, junto al Anejo I y sus notas y el Anejo II, estipulados en este documento, fueran declarados ilegales o inconstitucionales por un tribunal con jurisdicción, las disposiciones restantes mantienen su vigencia.

OCTAVA: Los nuevos convenios colectivos, incorporando los términos y condiciones de los convenios colectivos vencidos, serán extendidos a partir de la fecha de la firma de este acuerdo por las partes y tendrán una vigencia en el caso de la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos hasta el 30 de abril de 2013 y en el caso de la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos hasta el 31 de mayo de 2013 los cuales serán consistentes con este acuerdo.

NOVENA: La presente estipulación ha sido el resultado de un esfuerzo conjunto de las partes comparecientes y el Senado de Puerto Rico, para atender la situación económica presente de la Autoridad de Edificios Públicos, para lo cual el gobierno de Puerto Rico asigna la cantidad de seis millones de dólares (\$6,000,000,00) anuales, para dar fiel y estricto cumplimiento a este Acuerdo durante su vigencia."

Análisis

Según la evidencia provista por las partes surge que el Patrono no incurrió en violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a, b, c y f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, al enviar la comunicación fechada el 30 de septiembre de 2009. Esta comunicación fue enviada a los empleados de la Autoridad que serían reclasificados y les indicaba sobre su derecho a ser reubicados conforme a lo establecido en el convenio colectivo. Analizando dicha comunicación entendemos que la misma no persigue negociar términos y condiciones de empleo con los unionados ni someterle propuestas al respecto y mucho menos ignorar su Representante Exclusivo. Lo que perseguía era obtener la aceptación o rechazo de los empleados, a la reubicación como consecuencia de

JRC
la implementación del Plan de Cesantías según el derecho que tienen provisto en el Convenio Colectivo. Como consecuencia de dicha comunicación la Unión alegó que en ningún momento el Patrono lo hizo partícipe sobre la forma en que se iba a implantar el Plan de Cesantía en la Autoridad. Pero por otro lado el Patrono evidenció que le envió copia del Plan de Cesantías a la Unión, que dicho plan se había discutido en varias ocasiones y que además, en el momento de las cesantías se honró la antigüedad de los empleados según lo establecido en el Convenio Colectivo.

Para el 9 de septiembre de 2009 la Unión radicó una querrela número 2009-09-063 (G) en segunda etapa ante el Comité de Ajuste sobre Cesantías, Traslados, reclasificaciones en descensos y reasignación de funciones similar a la controversia que nos ocupa. Dicha controversia fue resuelta por el Patrono y la Unión al suscribir un acuerdo el 21 de junio de 2010 titulado Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos. En el mismo las partes acordaron honrar los Convenios Colectivos vencidos al 30 de abril de 2010 y al 31 de mayo de 2010. A su vez acordaron que no habrá más cesantías por razones económicas durante la vigencia de dichos Convenios Colectivos. Además tanto la Unión como el patrono en la parte Novena del Acuerdo establecieron que dicha Estipulación había sido el resultado del esfuerzo conjunto de las partes comparecientes en el Senado de Puerto Rico, para atender la situación económica de la Autoridad de Edificios Públicos, para lo cual el gobierno de Puerto Rico le asignaba la cantidad de seis millones de dólares (6,000,000.00) anuales para dar fiel y estricto cumplimiento a este Acuerdo durante su vigencia.

En conclusión entendemos que la controversia que nos ocupa fue resuelta por el Patrono y la Unión al suscribir el acuerdo del 21 de junio de 2010, titulado, Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos. Y que el Patrono al encontrarse en una situación precaria tuvo que ejercer su prerrogativa gerencial como indica el Convenio Colectivo en el Artículo VII, Derechos de la Gerencia e implementar el Plan de Cesantía de acuerdo al Convenio Colectivo para continuar con la operación, manejo y administración de su empresa.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* en el caso de epígrafe.

JPC
Según dispone la Sección VI, Regla 601 del Reglamento, la parte adversamente afectada por el presente Aviso de Desestimación de Cargo podrá solicitar al Pleno de la Junta la revisión del mismo, dentro del término de diez (10) días, contados a partir de la fecha de su notificación. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de abril de 2011.

Jeffrey J. Pérez Cabán
Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Sr. Federico Torres Montalvo
Presidente
Unión Independiente de Empleados de la Autoridad
de Edificios Públicos
Calle Cadiz #1214
Puerto Nuevo, PR 00920
2. Lcdo. Javier G. Vázquez Segarra
Representante Legal del Patrono
Goldman Antonetti & Córdova, P.S.C.
PO Box 70364
San Juan, PR 00936-8364

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de abril de 2011.



Liza F. López Pérez
Sra. Liza F. López Pérez
Secretaria de la Junta