



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO

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

EN EL CASO DE:

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
ELÉCTRICA Y RIEGO (UTIER)

Y

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA

CA-2013-24
CITese ASI: 2014 DJRT 15

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

De conformidad con la Sección 6, de la Regla 601 del Reglamento 7947 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

JAR El 18 de junio de 2013, la Representante Legal del Patrono, Lcda. Marilia Acevedo Torres presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra la Unión de epígrafe.

Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) 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. En el cargo, el cual se le asignó el número de caso CA-2013-24, se le imputó lo siguiente:

“En o desde el 24, 25 y 29 de abril de 2013 personal afiliado a la Unidad Apropriadada UTIER llevaron a cabo un paro que duró todo el día; en la Oficina Técnica y Comercial de Minillas, en la Oficina Comercial de Bayamón Centro y Vega Baja. Alegando que las labores que realizaba el personal de la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE) en la línea 10,700 de la Urb. Villa Rica de Bayamón, le correspondía a la unidad apropiada UTIER. La UTIER decretó un paro en el cual paralizó las labores lo cual conllevó pérdidas económicas y afectó el servicio que se brinda. La actuación de la UTIER constituye una práctica ilícita conforme al Artículo 8, Sección 2 (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo, al no utilizar el

procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo.

Solicitamos a esta Honorable Junta que realice una investigación sobre lo alegado e imponga cualquier otro remedio que esta Junta entienda que en derecho proceda."

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Número 7947 se ordenó y se practicó una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Relación de Hechos

1. La Autoridad de Energía Eléctrica es una corporación pública y agencia gubernamental establecida en el 1941. Su misión es proveer el servicio de energía eléctrica a los clientes en la forma más eficiente, económica y confiable, en armonía con el ambiente, la salud y la seguridad. La visión es hacer todas las operaciones de la Autoridad competitivas con empresas similares a nivel mundial. La Autoridad produce, transmite y distribuye, prácticamente, toda la electricidad que se consume en Puerto Rico.
2. La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER). Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia es el suscrito por las partes que comenzará a regir a partir del 24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto de 2012 y continuará en vigor por años subsiguientes. El artículo del convenio colectivo aplicable a la controversia es el siguiente:

"Artículo XXXIX

Procedimiento Para La Resolución De Querellas

Sección 1. Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley.

Sección 2. Las controversias, quejas o querellas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y a más tardar dentro de los próximos seis (6) meses a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas.

Sección 3. La Unión designará un representante en cada una de las Secciones o Departamentos de la Autoridad para representar a los trabajadores cubiertos por este convenio en toda controversia o queja que surja en dichas Secciones o Departamentos.

Sección 4. Procedimiento en la Etapa Informal

Toda controversia o queja que envuelva el interés de uno o más trabajadores dentro de la Sección o Departamento debe ser presentada por el trabajador o los trabajadores por sí o acompañados del representante al Supervisor de dicha Sección o Departamento incluyendo los Superintendentes en Líneas de Distritos, Ingenieros de Distritos, Gerentes de Distrito, Superintendentes de Operaciones, Ingenieros de Conservación y Superintendentes, quién deberá rendir su decisión por escrito dentro de un término de cinco (5) días laborables siguientes a la presentación de la controversia o queja.

Si dicha controversia o queja es resuelta por el supervisor y el representante de la Unión, la decisión que se tome será final e inapelable; pero sentará regla únicamente para ese caso específico, a menos que posteriormente la Autoridad y la Unión de común acuerdo decidan adoptarla como norma general.

De la Unión no estar conforme con la decisión emitida por el supervisor sobre dicha controversia o queja en esta etapa no formal, deberá someterla formalmente mediante querella por escrito al nivel apelativo formal dentro de los próximos veinte (20) días laborables después de emitida dicha decisión o de vencido el término para contestarse. De no radicarse la querella dentro del término antes indicado, prevalecerá la decisión del supervisor.

El Presidente de Capítulo Local, a requerimiento de los trabajadores o del representante de la Sección o Departamento o a iniciativa propia, podrá intervenir con la solución de cualesquiera de estas controversias o quejas, ya sea desde su origen o en cualquier etapa posterior.

Sección 5. Nivel Formal de Responsabilidad

El nivel apelativo formal lo constituye el Jefe de la División o el Administrador concernido o en quien éstos deleguen y el Presidente del Consejo Estatal o el Presidente del Capítulo Local.

En todos los casos en que el jefe de la División o el Administrador hayan delegado en otro supervisor, éste tendrá plena y exclusiva responsabilidad para entender en la

SPL

querella y la decisión que este tome será final a los efectos de la Autoridad en este nivel de responsabilidad.”

4. El 2 de agosto de 2013, el Representante Legal del Patrono, Lcdo. David Meléndez Jiménez presentó las Posiciones Escritas.
5. El 16 de agosto de 2013, el Representante Legal de la Unión, Lcdo. Alejandro Torres envió las Posiciones Escritas.
6. El 14 de marzo de 2014, se le envió una carta al Lcdo. José Vega Caro. En la misma se le solicitó hacer las gestiones pertinentes para que nos enviara copia de las hojas de incidencias ocurridas durante el paro llevado a cabo por la UTIER. Además se le solicitó copia de los reportes suscritos por la Oficina de Salud y Seguridad de la Autoridad. Se le concedió un término a vencer el lunes, 7 de abril de 2014 para presentar lo requerido.
7. El 4 de abril de 2014, se le envió una carta al Representante Legal del Patrono, Lcdo. José Vega Caro. En la misma se le solicitó hacer las gestiones pertinentes para que nos enviara copia de las hojas de incidencias ocurridas durante el paro llevado a cabo por la UTIER. Además se le solicitó copia de los reportes suscritos por la Oficina de Salud y Seguridad de la Autoridad. Se le adjuntó copia de los cargos radicados por el Patrono. Se le concedió hasta el 30 de abril de 2014 para presentar lo requerido. Lo requerido no fue enviado por el Patrono.

500

Análisis

De un análisis de la evidencia recopilada en los presentes casos quedó evidenciado que todas estas controversias ante nuestra consideración surgieron debido a la actuación del Patrono relacionada a la invasión de la unidad apropiada de la UTIER, cuando mediante un patrón de conducta le asignaba las labores que le corresponden a la unidad de operación y conservación que representa la UTIER a la unidad apropiada de construcción de líneas eléctricas nuevas que representa la UITICE. El Patrono cometió Práctica Ilícita de Trabajo y violación de Convenio Colectivo al incurrir en un patrón de conducta que resultó en una invasión de unidad apropiada. Por otro lado quedó evidenciado que la controversia sobre la asignación de trabajos a la unidad apropiada

UTIER y UTICE, por parte de la Autoridad de Energía Eléctrica se encuentra ante la consideración de la Junta en el caso CA-2004-06 por lo que entendemos que en los casos que nos ocupan no debemos entrar a dirimir dicha controversia. De la evidencia provista se desprende que la Unión hace referencia en estos casos a lo establecido en el Aviso de Desestimación que expidió la Junta de Relaciones del Trabajo en el caso CA-2004-07 donde se determinó lo siguiente:

502
"Luego de haber considerado detenidamente los elementos presentes en el caso que hoy nos ocupa, entre estos, las gestiones realizadas por la UTIER encaminadas a lograr un acuerdo válido entre las partes, con relación a la asignación y delimitación de ciertas mejoras extraordinarias que pudieran afectar directamente las condiciones de empleo de esa unidad, la suspensión por parte de la AEE de las negociaciones dirigidas a esos efectos, ya comenzadas mediante la Junta Consultiva; la negativa por parte de la Autoridad de Energía Eléctrica de reconocer la jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje en aquellos casos que envuelven ciertas controversias sobre mejoras extraordinarias, invasión de unidad apropiada y subcontratación, las cuales pudieran ser materia de arbitraje; así como la asignación y delimitación unilateral por parte de la Autoridad de Energía Eléctrica de ciertas mejoras extraordinarias que pudieran afectar las condiciones de empleos de los miembros de la UTIER, determinamos que las actividades concertadas llevadas a cabo por la UTIER el 8 de febrero de 2004 constituyen actividades lícitas que están protegidas por el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo y por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo 2, Secciones 17 y 18."

Los casos que nos ocupan guardan gran similitud con el caso CA-2004-07 que fue desestimado y donde se determinó que la Unión no cometió Práctica Ilícita de Trabajo al ejercer su derecho a llevar a cabo actividades concertadas. En los casos que nos ocupan las partes se encontraban en la mesa de negociación dirimiendo la misma controversia del caso CA-2004-07 sobre la asignación de tareas entre la UTIER y la UTICE por lo que entendemos que ya la Junta entró a investigar dicha controversia. Debemos reafirmar lo determinado por la Junta en el caso CA-2004-07 sobre el derecho que les otorga la Constitución de Puerto Rico y la Ley de Relaciones del Trabajo a los empleados unionados a llevar a cabo actividades concertadas para obtener beneficios y poder negociar con el Patrono mejores condiciones de trabajo.

"Sección 17. Derecho a organizarse y negociar colectivamente.

Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

Sección 18. Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias ó instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales."

502
En las controversias que nos ocupa de la evidencia se desprende que el Patrono en plena negociación se levantó de la mesa y no quiso continuar negociando o sea que actuó de mala fe violando así lo dispuesto en la Declaración de Principios del Convenio Colectivo.

"La paz industrial y las mejores relaciones obrero patronales deben mantenerse mediante acciones constructivas y de buena voluntad fijando condiciones satisfactorias para el patrono y el trabajador. Las partes declaran que la contratación colectiva de salarios razonables y condiciones decorosas de trabajo es un medio eficaz para lograr y mantener la paz y la democracia industrial.

..."

El Convenio Colectivo es claro en cuanto a que las partes deben tenerse respeto y en todo momento actuar de buena fe cuando se encuentran negociando.

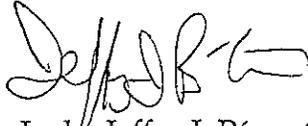
POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* en el caso de epígrafe.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 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.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de julio de 2014.

JJC



Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán
Presidente

NOTIFICACION

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

1. Lcdo. José Vega Caro
Autoridad de Energía Eléctrica
Subdivisión Procedimientos Especiales
Apartado 13985
Santurce Station
Santurce Puerto Rico 00908-3985
jvega9397@aeep.com

2. Lcdo. Alejandro Torres Rivera
420 Ave. Ponce de León
Ste. B-4
San Juan Puerto Rico 00918-3416
tyvatr@prtc.net

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de julio de 2014.



SELLO OFICIAL

LFLP

Sra. Liza F. López Pérez
Secretaria de la Junta