



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

PO BOX 1749
SAN JUAN, PR 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9541

EN EL CASO DE:

Autoridad de Acueductos y Alcantarillados
(Querellada)

-Y-

Hermandad Independiente de Empleados
Profesionales de la AAA
(Querellante)

CASO: CA-2009-27 E-01

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO


El 3 de agosto de 2009, el señor Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la AAA, en adelante el querellante, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra el patrono de referencia. En el referido documento, la querellante le imputó al patrono la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a, c, d y f) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, consistente en:

“En o desde el 1 de julio de 2009, de manera continua e interrumpida, el patrono ha venido interviniendo, restringiendo y ejerciendo coerción contra los empleados miembros de la Unidad Apropia de empleados profesionales representados por la HIEPPA y/o ha venido discriminando con la tenencia de empleo y otros términos o condiciones de empleo y se ha rehusado a negociar o negocia de mala fe con la Unión, al contratar unilateralmente e imponer un plan de salud aplicable a dichos empleados profesionales con modificaciones adversas en sus beneficios y/o deducibles, sin previamente notificar ni negociar dichos cambios con el representante exclusivo de los empleados profesionales de la agencia. Tales cambios al plan de salud de los afiliados HIEPPA están en abierta violación al Convenio Colectivo hasta el 31 de mayo de 2010 y luego de ello hasta que se firme uno nuevo.”

El 16 de septiembre 2009, el señor Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la AAA, sometió una enmienda al cargo del caso de epígrafe. La enmienda al cargo consistió en

eliminar la referente al inciso (f) del Artículo, Sección (1). En el cargo enmendado el querellante le imputó al patrono la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a, c, y d) de la Núm. 130, *supra*, consistente en:

“En o desde el 1 de julio de 2009, de manera continua e interrumpida, el patrono Autoridad de acueductos y Alcantarillados ha venido interviniendo, restringiendo y ejerciendo coerción contra los empleados miembros de la Unidad Apropriada de empleados profesionales representados por la HIEPPA y/o ha venido discriminando con la tenencia de empleo y otros términos o condiciones de empleo y se ha rehusado a negociar o negocia de mala fe con la Unión, al contratar unilateralmente e imponer un plan de salud aplicable a dichos empleados profesionales con modificaciones adversas en sus beneficios y/o deducibles, sin previamente notificar ni negociar dichos cambios con el representante exclusivo de los empleados profesionales de la agencia.”

 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:

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a proveer a la ciudadanía servicios de agua potable, alcantarillado sanitario o cualquier otro servicio.

Conforme al Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados se han establecido dos (2) unidades apropiadas a los fines de negociar convenios colectivos con ésta. Estas son: Unión Independiente Auténtica de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (UIAAA) y la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (HIEPAAA).

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Entre la *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA)* y la *Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (HIEPAAA)* existe un convenio colectivo vigente desde el 1 de junio de 2005 en virtud de la cláusula de renovación contenida en el Artículo XLI, titulado "Vigencia" del Convenio Colectivo.

El caso que nos ocupa fue asignado al Sr. Angel G. Narváez Hernández, Investigador de Relaciones Laborales, el 5 de agosto de 2009 para la investigación correspondiente. Por requerimiento de la División de Investigaciones, el 21 de agosto de 2009, el Lcdo. José Velaz Ortiz, Representante Legal de la HIEPAAA, envió su posición escrita en la cual indicó lo siguiente:

"Las actuaciones de la AAA, al negociar un plan de salud con una especificación de la cubierta y de los deducibles aplicables, para luego proceder a alterar unilateralmente dichos deducibles aplicables, en menoscabo de lo acordado, refleja una intención de no cumplir con lo negociado y constituye una negociación de mala fe."

También manifestó que:

"Además de lo anterior, la conducta de la AAA de imponer unilateralmente los mencionados cambios al plan de salud sin siquiera intentar negociar los mismos con la HIEPAAA, en carácter de enmienda al Convenio Colectivo, constituye una negativa a negociar los cambios que se pretendía imponer en el Convenio Colectivo."

El 3 de septiembre de 2009, luego de una prórroga concedida al Lcdo. Elías Dávila Berríos, Representante Legal del Patrono, recibimos su posición escrita en cuanto al cargo de referencia. En la misma expuso que la Unión imputa una violación de convenio colectivo porque alegadamente desde el 1 de julio de 2009 la AAA contrató unilateralmente e impuso un plan de salud aplicable a dichos empleados profesionales. Además, indicó que la AAA no ha violado el convenio colectivo vigente, pero de la HIEPAAA entender que existe alguna controversia o

disputa en relación a la aplicación del Convenio Colectivo, las partes acordaron que toda controversia sería sometida a través del Artículo XI del Convenio Colectivo, titulado, "Procedimiento para atender y resolver querellas". Por último, indicó que el foro elegido por las partes para atender disputas o controversias sobre la aplicación de los términos del Convenio Colectivo es el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

APC
El 21 de septiembre de 2009, el Lcdo. José Velaz Ortiz, Representante Legal de la Unión, sometió una moción titulada: "Réplica a Oposición a Cargo" en la cual indicó que el 16 de septiembre del 2009 la HIEPAAA sometió una enmienda al cargo que nos ocupa, eliminando lo referente al inciso (f) de la Sección 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Además, indicó que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico posee jurisdicción exclusiva para atender los casos de prácticas ilícitas del trabajo, con la excepción de los casos de prácticas ilícitas por violación de convenios colectivos en los cuales la Honorable Junta ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. El Lcdo. José Velaz Ortiz se reiteró en que la Honorable Junta es el foro administrativo correspondiente para atender dicha controversia e indicó que a las prácticas ilícitas bajo los incisos (a), (c) y (d) de la Sección 1, Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, no les aplica la doctrina de agotamiento de remedios dispuestos en el Convenio Colectivo.

El 22 de septiembre de 2009, el Lcdo. Elías Dávila Berríos, Representante Legal del Patrono, envió una moción titulada, "Moción en torno a Cargo Enmendado y Reiterando Solicitud para su Archivo", en la misma argumentó:


"Las partes pactaron en el Convenio Colectivo que de existir alguna controversia o disputa en relación a la aplicación de los términos del Convenio Colectivo vigente, esas disputas serán sometidas y resueltas de forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en el Artículo XI del Convenio Colectivo. Por consiguiente, disputas como la de epígrafe sobre la aplicación y/o modificaciones de los beneficios y/o deducciones del plan de salud alegadamente contrarias a lo pactado en el convenio colectivo serán sometidos mediante querrella ante el

Comité de Arbitraje, mediante solicitud para selección de Árbitro al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.”

El 6 de junio de 2011 la suscribiente asumió la investigación del caso de referencia y le solicitó a las partes evidencia sobre una controversia similar presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La evidencia fue presentada según solicitado.


Análisis

En el caso de epígrafe la unión alegó una violación al Artículo 8, Sección 1, Incisos (a, c, y d) de la Ley Núm. 130, antes citada. De un análisis de los hechos planteados surge que la controversia presentada en este caso es similar a la presentada por la Unión en el caso A-10-31 ante la consideración del Árbitro Fernando E. Fuentes Félix del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

 Por tal razón, consideramos que la controversia está siendo atendida por el foro competente y por deferencia a dicho foro y en consideración a la política pública de fomentar la negociación colectiva, esta Junta debe abstenerse de asumir jurisdicción. Si bien es cierto que la unión alega la comisión de práctica ilícita por parte del patrono, distinta a la violación de convenio colectivo, cuya jurisdicción compete a este Organismo, también es cierto que los hechos utilizados como base para su reclamo son los que alegadamente constituyen violación al mismo. Por lo tanto, para poder realizar una determinación sobre las prácticas ilícitas imputadas, tendríamos que entrar a dilucidar si hubo una violación al convenio vigente entre las partes o no, controversia que se encuentra ante la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

Luego de haber realizado un estudio y análisis de la evidencia recopilada en el presente caso, entendemos que procede la recomendación de la División de Investigaciones de que el mismo sea desestimado por la aplicación de la doctrina de agotamiento de remedios contractuales.

Como sabemos, el Convenio Colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. U.I.L. de Ponce v. Dest. Serallés, Inc. 116 D.P.R. 348 (1985), y representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por tanto, el Convenio Colectivo regirá las controversias que en su aplicación puedan surgir. J.R.T. v. Junta de Administración de Muelle, Municipio de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988); Luce + Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. 425, 440 (1962).

 Cuando existe un Convenio Colectivo en vigor y éste contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios o Arbitraje los mismos deben ser observados por todos los que intervienen en el campo de las Relaciones Obrero - patronales es decir, obreros, patronos, uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. San Juan Mercantile Corp. 104 D.P.R. 86 (1975).

En el caso J.R.T. v. A.C.A.A., 107 D.P.R. 84 (1978) se determinó que: "aún cuando la Junta de Relaciones del Trabajo tiene jurisdicción primaria y exclusiva para entender casos que envuelvan prácticas ilícitas del trabajo, dicho organismo ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales".

Lo anterior significa que:


"antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el convenio colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, que la unión falte a su deber de justa representación". Martínez Rodríguez v. A.E.E. 113 D.P.R. 986 (1993).

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* 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

JPC
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 12 de julio de 2011.


Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán
Presidente

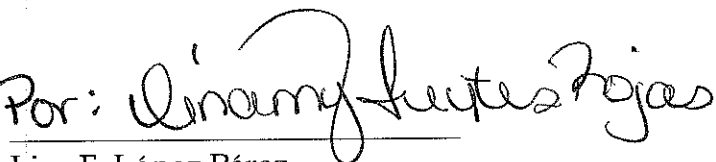
NOTIFICACIÓN

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

1. Lcdo. José Velaz Ortiz
420 Ave. Ponce de León Ste B4
San Juan, Puerto Rico 00918-3416
2. Lcdo. Víctor R. Rodríguez Fuentes
Cancio, Nadal, Rivera & Díaz
PO Box 364966
San Juan, PR 00936-4966
3. Lcdo. Elías Dávila Berríos
Calle Arecibo #6
Hato Rey, Puerto Rico 00917
4. Sr. Miguel A. Marrero Santiago
Hermandad Independiente de Empleados
Profesionales de la AAA (HIEPAAA)
Urb. Valencia
325 Calle Ávila
San Juan, Puerto Rico 00923
5. Sr. José E. Nieves Maldonado
Director Auxiliar Relaciones Laborales AAA
P.O. Box 7066
San Juan, Puerto Rico 00916-7066

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de julio de 2011.



Por: 
Liza F. López Pérez
Secretaria de la Junta