

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

PO BOX 191749
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9544

EN EL CASO DE:

Unión Independiente de Empleados de
La Autoridad de Edificios Públicos
(UIE-AEP)
(Querellada)

-Y-

Edwin de Jesús García
(Querellante)

CASO: CD-2012-01

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 8 de marzo de 2012 el señor Edwin de Jesús García presentó un (1) Cargo contra la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos por violación a la Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral, Ley Núm. 333-2004.

En el referido Cargo, el querellante le imputó a la UIE-AEP la violación del Artículo 3, Incisos 5 y 6 de la ley antes citada, alegando que:

En o desde el 15 de febrero de 2012 la Unión de epígrafe faltó a su deber e incurrió en violación a la Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral dentro del Significado de Artículo 3, Sección 5 y 6 de la Ley 333, 2004. La controversia consiste en lo siguiente: "Originalmente, presenté una querrela contra el Patrono y la Unión, sobre una violación de práctica ilícita de trabajo bajo la Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, ante esta Junta bajo los números; CA-2010-27, CA-2010-28, CA-2010-29 y CA-2010-30.

Durante la etapa investigativa, estos casos fueron retirados por este servidor debido a que la Unión se comprometió a representarme elevando la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del

Departamento del Trabajo. Los casos fueron presentados ante el Negociado bajo los números A-11-680, A-11-814 y A-11-815. Sin embargo, estos casos nunca se vieron, nunca recibí comunicación de los representantes legales de la Unión y tampoco se realizó vista alguna sobre esta controversia. Para mi sorpresa, tomé conocimiento que la Unión transó los casos radicados ante el Negociado y cerró los mismos. Aparentemente, ese acuerdo se llevó a cabo el 13 de febrero de 2012, sin embargo yo me enteré de la acción el 15 de febrero de 2012. A la fecha de hoy, la Unión no me ha explicado, ni me ha dado copia de algún documento que explique las razones por las cuales mis casos fueron cerrados sin mi consentimiento o autorización. A mi juicio, esta acción viola el Artículo 3, Sección 5 y 6 de la Ley 333, 2004. Solicito a esta Honorable Junta que realice una investigación al respecto e imponga las penalidades que entienda la Unión haya incurrido en violación a la Ley."

bfl

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 inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

A tono con el resultado de la referida investigación y con la Sección VI, Regla Número 601 del Reglamento Número 7947, *supra*, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

Relación Hechos

De la investigación realizada surgen los siguientes hechos:

1. La Autoridad de Edificios Públicos se creó mediante la Ley 56 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, preparar, 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. Los empleados de la Autoridad de Edificios Públicos están representados 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. Como parte del proceso investigativo que se lleva a cabo en la División de Investigaciones de esta Junta, el 12 de marzo de 2012, se le notificó a las partes sobre el cargo de referencia y se les concedió un término para que presentaran sus respectivas posiciones escritas y cualquier otro documento que nuestra división pudiera considerar pertinente. La fecha límite establecida fue el 30 de marzo de 2012. El 30 de marzo la Unión solicitó una prórroga hasta el 3 de abril de 2012, la que se declaró Con Lugar. El 3 de abril la Unión sometió su posición escrita con sus respectivos anejos. Por otro lado, la parte querellante incumplió con este primer término establecido, nunca solicitó prórroga ni se excusó por no someter su documentación. El 7 de mayo de 2012 se le solicitó nuevamente al querellado que sometiera la documentación pertinente a este caso. En esta ocasión se le concedió hasta el 18 de mayo de 2012, fecha en la que tampoco cumplió y hasta esa fecha tampoco hubo noticias del querellado. La Junta, el 24 de mayo de 2012, le concedió un último término a vencer el 11 de junio de 2012. El 7 de junio de 2012 el querellante sometió su declaración escrita.

De la evidencia provista se desprende que:

1. El querellante le imputó a la Unión la violación de la Ley Núm. 333-2004, Artículo 3, Incisos 5 y 6.

a. El Inciso 5 de dicha ley dispone que los trabajadores miembros de una organización obrera tienen "el derecho a que los procedimientos disciplinarios en la organización cumplan con el debido proceso de ley, incluyendo entre otros derechos, la notificación de cargos específicos por escrito; la oportunidad de defensa por sí o por un representante y la oportunidad de presentar testigos o documentos de defensa mediante una vista o audiencia."

b. El Inciso 6 de la referida ley establece que los trabajadores miembros de una organización obrera tienen " el derecho a estar exento o protegido contra sanciones, penalidades o actos de presión indebida, coacción, persecución, represalia o medidas disciplinarias por establecer o presentar alguna querrela, queja, o procedimiento legal contra la organización laboral o contra cualquiera de sus representantes, directivos o empleados antes cualquier foro administrativo, judicial o legislativo por asuntos, conducta o actividades susceptibles de ser procesados, ventilados y / o investigados por entenderse de buena fe que se han efectuado o llevado a cabo contrario a la ley, normas o reglamentos aplicables a la organización o por comparecer como testigo ante cualquier procedimiento que se celebre en cualquiera de los foros antes mencionados al que se haya debidamente citado para comparecer."

2. El querellante sometió un cargo contra la Unión alegando que la segunda transó unos casos con el patrono, sin realizar vistas sobre las controversias. El empleado alegó que la Unión nunca le notificó dichas decisiones y que a la fecha no le han dado noticias sobre los casos radicados en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.



3. Los casos presentados ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, y que el querellante alega que fueron transados sin su consentimiento ni conocimiento son:

i. Caso A11-680, el que trata de una carta de amonestación enviada al querellante con fecha del 24 de febrero de 2010. Esta querrela fue radicada el 8 de marzo de 2010, fue discutida mediante el procedimiento que dispone el convenio colectivo que existe entre la Unión y la Autoridad de Edificios Públicos y se radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en septiembre de 2010. La vista del caso fue señalada para el miércoles, 15 de febrero de 2012. En el proceso de evaluación que llevó a cabo la Unión, constataron que desde la fecha en que el patrono tomó la acción disciplinaria contra el querellante, hasta la fecha de la vista habían pasado más de doce meses. La unión determinó retirar la querrela, ya que la misma se había tornado académica. Toda vez que el convenio colectivo entre la Unión y la agencia contiene una disposición que establece la eliminación del expediente de personal de toda acción disciplinaria que haya tomado el patrono a los doce meses de tomada dicha acción (Artículo XXXVII Sección 9, Eliminación de Acciones Disciplinarias).


ii. Los casos A11-814 y A11-815 tratan de hechos ocurridos en noviembre de 2009 y enero 2010. El querellante entonces reclamó que el director de la región de Guayama le había asignado labores de Ayudante de Plomero a otro empleado que, aunque tiene su misma clasificación, tiene menos antigüedad que él. En esta querrela se solicitaba un interdicto y el pago por las horas extras dejadas de trabajar. Luego de un análisis, la Unión acordó con el patrono, mediante una



estipulación firmada el 19 de diciembre de 2011 el retiro de estos dos casos. La Autoridad de Edificios Públicos hizo los ajustes correspondientes para evitar que ocurrieran nuevamente las acciones que provocaron las querrelas de referencia. Por otro lado, no existe ninguna disposición en el convenio colectivo que establezca el derecho al cobro de horas extras no trabajadas, ni la prohibición al patrono de asignar tiempo extra a un empleado de igual clasificación, pero con menor antigüedad. Así lo notificó la UIE-AEP al querellante mediante carta fechada el 16 de diciembre de 2011 con acuse de recibo # 7010 1670 0002 3251 4142, que fue confirmado como entregado.

Análisis

Conforme a la investigación realizada y según se desprende de los escritos y documentos presentados por las partes, se expone el siguiente análisis:

 En el presente caso la parte querellante le imputó a la Unión la violación de la Ley 333-2004, Artículo 3, Incisos 5 y 6. Según mencionamos anteriormente, el Artículo 3, Inciso 5 de la ley establece que los trabajadores miembros de una organización obrera tienen "el derecho a que los procedimientos disciplinarios en la organización cumplan con el debido proceso de ley, incluyendo entre otros derechos, la notificación de cargos específicos por escrito; la oportunidad de defensa por sí o por un representante y la oportunidad de presentar testigos o documentos de defensa mediante una vista o audiencia."

Los procedimientos disciplinarios a los que se hacen referencia en lo antes mencionado, se refieren a los que la Unión aplica a los miembros de la organización laboral. No surge de la evidencia que la Unión haya tomado medidas

disciplinarias contra el querellante, por lo que no se puede hallar una violación a este inciso del Artículo 3 de la Ley Núm. 333-2004.

Por su parte, el Inciso 6 del referido Artículo, dispone que los trabajadores miembros de una organización obrera tienen " el derecho a estar exento o protegido contra sanciones, penalidades o actos de presión indebida, coacción, persecución, represalia o medidas disciplinarias por establecer o presentar alguna querrela, queja, o procedimiento legal contra la organización laboral o contra cualquiera de sus representantes, directivos o empleados antes cualquier foro administrativo, judicial o legislativo por asuntos, conducta o actividades susceptibles de ser procesados, ventilados y / o investigados por entenderse de buena fe que se han efectuado o llevado a cabo contrario a la ley, normas o reglamentos aplicables a la organización o por comparecer como testigo ante cualquier procedimiento que se celebre en cualquiera de los foros antes mencionados al que se haya debidamente citado para comparecer."

Tampoco surge de la investigación realizada en el presente caso que la organización laboral haya aplicado al querellante "sanciones, penalidades o actos de presión indebida, coacción, persecución, represalia o medidas disciplinarias por establecer o presentar alguna querrela, queja, o procedimiento legal contra la organización laboral o contra cualquiera de sus representantes, directivos o empleados...". Ante esto no se puede hallar una violación a este inciso del Artículo 3 de la Ley Núm. 333-2004.

La Ley Núm. 333-2004 se creó con el propósito de "proteger y garantizar a los obreros y empleados públicos estableciendo marco legal que promueva un alto nivel de excelencia de responsabilidad y de conducta ética en la administración de los asuntos de sus respectivas organizaciones laborales y simultáneamente que brinde y fomenta sólidas relaciones fiduciarias y de confianza entre los empleados y sus dirigentes laborales y que posibilite la democracia sindical y la transparencia plena en los procedimientos en la conducción y administración de los asuntos pertinentes de las organizaciones laborales." Esta ley regula las relaciones entre los

directivos de las organizaciones sindicales y los trabajadores miembros de la misma y los casos y controversias citados en este cargo claramente son contra acciones tomadas por el patrono.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por entender que la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos no incurrió en la violación del Artículo 3, Incisos 5 y 6 de la Ley Núm. 333-2004.

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 31 de agosto de 2012.

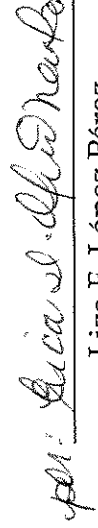

Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

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. Unión Independiente de la Autoridad de Edificios Públicos
Calle Cadiz #1214
Puerto Nuevo, PR 00920
2. Edwin De Jesús García
Suite 117 Po Box 10007
Guayama, Puerto Rico 00785

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2012.


Liza F. López Pérez
Secretaria de la Junta

