



EN EL CASO DE:

Unión de Trabajadores de la Industria
Eléctrica y Riego (UTIER)
(Querellada)

-Y-

José R. Cruz
(Querellante)

CASO: CA-2013-106

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

De conformidad con la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

JRC
El 17 de diciembre de 2013 el empleado unionado José R. Cruz sometió un cargo contra la Unión de Trabajadores de la Industria de Eléctrica y Riego (U. T. I. E .R) por incurrir en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (2), Inciso (A) por parte de la Unión ambas de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

"La Unión ha incurrido en práctica ilícita del trabajo al no representarme para ostentar plazas gerenciales por ser miembro de la unidad apropiada UTIER.

He solicitado en nueve (9) ocasiones plazas gerenciales en las cuales cumplo con los requisitos y entiendo que el proceso de selección violenta mis derecho ya que no se me considera por ser miembro de la UTIER.

Le solicito a esta Honorable Junta que encuentre incursa a la Unión de faltar a su deber de justa y adecuada representación y así cualquier otro pronunciamiento 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 inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Luego de analizados los documentos y declaraciones juradas en el expediente del caso, a tenor con la Sección III, Regla 306 del antes referido Reglamento y bajo la autoridad que le otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se expide el presente Informe de Investigación. De la investigación realizada surgen los siguientes hechos:

RELACIÓN DE HECHOS

De la investigación realizada surgen los siguientes hechos:

SPC
La Autoridad de Energía Eléctrica es una Corporación Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a la producción, distribución y venta de energía eléctrica en Puerto Rico utilizando empleados en estas labores y es, por tanto, un patrono dentro del significado del Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Dentro de dicha corporación pública se han establecido diversas unidades apropiadas incluyendo las representadas por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), por la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE) y por la Unión de Pilotos de la Autoridad de Energía Eléctrica esto dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

2. La Unidad Apropiada UTIER fue determinada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, mediante Decisión y Orden del caso P-2026 del 1963 emitida el 26 de octubre de 1994 (D-94-1231). En el convenio vigente a la fecha de los hechos dicha unidad apropiada se define de la manera siguiente:

“ARTICULO III - UNIDAD APROPIADA

Sección 1. La unidad apropiada a que se refiere este convenio la componen todos los trabajadores, según se clasifican y definen más adelante, que emplea la Autoridad en la operación y conservación de los sistemas eléctricos y de riego, propiedad de o administrados por ésta y los de la División de Ingeniería, incluyendo todos los oficinistas, delineantes y cualquier otro personal de oficina que emplee la Autoridad en los proyectos de construcción de

subestaciones eléctricas y de líneas de transmisión y distribución eléctrica, aéreas y soterradas.

Sección 2. Quedan excluidos de la unidad apropiada los empleados ejecutivos administradores supervisores confidenciales y cualesquiera otros empleados con facultad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Quedan excluidos, además, los agentes especiales de seguridad, los encargados de vigilancia o guardianes y cualesquiera otro empleados incluidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva ya establecidas en la Autoridad.

Sección 3. El término "Operación y Conservación" comprende toda labor que realiza la Autoridad de reparación, renovación y mejoras para mantener la propiedad en buenas y eficientes condiciones de operación. Quedan excluidas del término "Operación y Conservación" las labores que se realicen en proyectos de construcción de obras nuevas, así como las mejoras extraordinarias a la propiedad.

..."

5pc
3. El Convenio Colectivo negociado entre la Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico aplicable a los hechos del caso es vigente del 24 de agosto de 2008 al 24 de agosto de 2010.

El mismo continuó en vigor hasta negociarse el nuevo Convenio Colectivo según lo establece el Artículo L, titulado, Duración del Convenio. Dicho Artículo dispone:


"Las partes acuerdan que este Convenio Colectivo comenzará a regir a partir del 24 de agosto de 2008 y hasta el 24 de agosto de 2012."

"Este Convenio continuará en vigor por años subsiguientes, con todas sus propiedades, a menos que una de las partes notifique por escrito o la otra su deseo de modificarlo a más tardar ocho (8) meses antes de su vencimiento. A más tardar de treinta (30) días después de dicha notificación, la parte que interese modificar el Convenio someterá por escrito a la otra parte las enmiendas a discutirse. Las partes, además, acuerdan que para en caso de que haya interés de enmendar el Convenio, comenzar a negociar a más tardar treinta (30) días después de sometidas por escritos las enmiendas. Las partes, por último, acuerdan que las disposiciones del Convenio Colectivo para el período del 24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto del 2012 continuarán en vigor con todas sus propiedades hasta negociarse un nuevo Convenio

Colectivo y hasta la fecha en que entren en vigor las nuevas disposiciones.”

4. El Convenio Colectivo vigente al momento de redactar este Informe es desde el 24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto de 2010.

5. El 18 de diciembre de 2013, se le envió una comunicación a las partes, en la que se le notifico sobre el Cargo radicado y que deberán someter un escrito con su posición al respecto. Se les concedió un término a vencer el 8 de enero de 2013 para que entreguen la información requerida.

 6. El 9 de enero de 2014, la Lcda. Marilia Acevedo Torres, Jefa de Subdivisión de Procedimientos Especiales de la AEE, solicitó un término adicional de treinta (30) días para someter la información solicitada. Se le concedió un término a vencer el 18 de febrero del 2014.

7. El 8 de enero de 2013, el Lcdo. José Velaz Ortiz, representante legal de la UTIER, solicitó un término de veintiocho (28) días para someter la información solicitada. Se le concedió el término.

8. El 13 de febrero del 2014, el Lcdo. Francisco Santos Rivera, Abogado Sénior-AEE somete su posición escrita sobre las alegaciones del referido cargo.

*“La administración de los recursos humanos de la Autoridad, se regirá por normas y procedimientos que, en armonía con los principios de meritos, de igualdad de oportunidades de empleo y de rehabilitación, permitan transacciones de personal, tales como; el reclutamiento, la selección, clasificación de puestos, [...] La realización de tales acciones, por lo tanto, jamás estará basada en criterios de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social o ideas políticas o religiosas.
Así mismo tampoco se dará discrimen contra personas impedidas que de otro modo cualifiquen para trabajar.*

El reclamante, señor Cruz Montero es empleado de la Autoridad y miembro de la Unidad Apropiada UTIER. Como celador de líneas en la Técnica de Arecibo ascendió de celador 1 a celador 3.

La escala máxima de celador es 4, pero en su caso específico, una lesión lumbar tuvo como consecuencia que se le proveyera un

acomodo razonable en el despacho de servicios de la Técnica de Arecibo.

El señor Cruz Montero radicó en enero de 2013, un cargo por discriminación contra la Autoridad ante el U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (EEOC), alegando en esencia haber sido discriminado en la adjudicación de nueve (9) plazas gerenciales publicadas en la Autoridad. El 18 de diciembre de 2013, radica un cargo ante la Junta bajo el mismo fundamento violación a su derecho de aspirar a una plaza gerencial.

El 29 de mayo de 2013, el EEOC cerró el caso estableciendo que a base de la información obtenida no podía concluir que se hubieran violado los estatutos de ley.

El reglamento del Personal Gerencial en el Servicio de Carrera dispone en su Sección VI, Normas de Reclutamiento y Selección, Inciso F.2.g. lo siguiente:

g. el Director concernido o en quien este deleguen recomienda al mejor candidato, según el siguiente orden de prioridades:

1. empleados gerenciales regulares, gerenciales regulares condicionales y gerenciales temporeros.
2. Otros empleados y los candidatos del registro de elegibles."

5PC
9. El 3 de febrero del 2014, el Lcdo. José Velaz Ortiz, Abogado de la UTIER, sometió su posición escrita en la misma incluyó una relación de hechos.

"Entre las partes, que resultan relevantes al citado cargo son las siguientes:

ARTÍCULO III - UNIDAD APROPIADA

Sección 6. Ningún trabajador incluido en la unidad apropiada podrá ser transferido a una plaza ejecutiva o gerencial sin su consentimiento expreso. La autoridad notificará con suficiente antelación a la Unión y no más tarde de 10 días laborables antes de ofrecer dicha plaza al trabajador.

La autoridad suministrará a la Unión una lista mensual de los trabajadores que hayan pasado a ocupar plazas gerenciales o ejecutivas.

ARTÍCULO VI- CLASIFICACIONES

Sección 18. La autoridad no le conferirá poderes o facultades de supervisión, ejecutivas o de administración a ningún trabajador de la unidad apropiada.

ARTÍCULO XXXIX- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCION 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."

Es importante enfatizar que las controversias, quejas y querellas en las cuales la Unión tiene la obligación de representar a los miembros de su Unidad Apropriada son aquellas basadas en las disposiciones del Convenio Colectivo.

Al igual que otros convenios colectivos, la UTIER no tiene ingerencia alguna en la facultad del patrono de seleccionar a las personas que ocuparán plazas gerenciales. Por lo tanto, carece totalmente de méritos el cargo de referencia mediante el cual el Sr. Cruz pretende que la UTIER lo represente para exigirle a la Autoridad que lo nombre en plazas gerenciales."

10. El 7 de marzo de 2014, se le notificó mediante carta, al Sr. José R. Cruz, empleado unionado de la UTIER que realizara las gestiones pertinentes para que compareciera el 20 de marzo de 2014 ante la Sra. Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales para tomarle declaración jurada sobre lo que el alega en el Cargo.

11. El 20 de marzo de 2014, el Sr. José R. Cruz, empleado unionado de la UTIER y querellante, compareció para presentar su declaración jurada.

Análisis:

Conforme a la investigación realizada y según se desprende de las posiciones y los documentos radicados por las partes se expone el siguiente análisis correspondiente al caso de referencia. Entendemos que la UTIER y la AEE no han incurrido en prácticas ilícitas del trabajo, según lo alegado por el Sr. José R. Cruz, empleado unionado de la UTIER en los Cargos bajo investigación.

En los argumentos encontrados no ocurre práctica ilícita de parte del patrono según la Ley # 130, Ley de Relaciones del trabajo de Puerto Rico, Artículo 8, Sección 1, Inciso f:

"Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta ley."

En los argumentos encontrados no ocurre práctica ilícita de parte de la Unión según la Ley # 130 Ley de Relaciones del trabajo de Puerto Rico, Artículo 8, Sección 2,

Inciso A:

“viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna practica ilícita de trabajo según lo dispone esta ley.”

En el Artículo 3- Unidad Apropriada, Sección 6 del Convenio Colectivo.

“Ningún trabajador incluido en la unidad apropiada podrá ser transferido a un aplaza ejecutiva o gerencial sin su consentimiento expreso. La autoridad notificará con suficiente antelación a la Unión y no más tarde de 10 días laborables antes de ofrecer dicha plaza al trabajador. La autoridad suministrará a la Unión una lista mensual de los trabajadores que hayan pasado a ocupar plazas gerenciales o ejecutivas.”

Es de conocimiento general que la Unión debe representar a los empleados que pertenecen a la unidad apropiada, pero no tiene preponderancia sobre el patrono para que este seleccione a las personas que ocuparan plazas gerenciales.

La AEE tiene un Reglamento de Personal para Empleados Gerenciales al Servicio de Carrera el cual establece unas pautas para reclutamiento de empleados para plazas gerenciales. Por lo tanto el patrono tiene la autoridad y el derecho de escoger el mejor candidato que ellos entiendan según lo establece el Reglamento de Personal para Empleados Gerenciales al Servicio de Carrera.

La Unión no tiene autoridad para exigirle al Patrono que seleccione los candidatos a plazas gerenciales. El patrono tiene la potestad de seleccionar al aspirante mejor calificado según lo requiere el Reglamento de Personal para Empleados Gerenciales al Servicio de Carrera de la AEE.

Luego de analizada toda la evidencia, somos de la opinión de que NO se debe expedir la correspondiente querrela ya que en este caso no se configuran los elementos de posibles prácticas ilícitas por parte de la Unión.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por falta de méritos.

582
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 6 de mayo de 2014



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

NOTIFICACION

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
420 Ave. Ponce de León Ste. B-4
San Juan, PR 00918-3416
2. Sr. José R. Cruz
Urb. García, Calle Estevez # 54
Arecibo, PR 00612

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de mayo de 2014





Sra. Liza. F López Pérez
Secretaria de la Junta