

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE LAS FUENTES
FLUVIALES DE PUERTO RICO

-y-

UNION DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA ELECTRICA Y RIEGO
DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)

CASO NUM. CA-6016

D-924

Ante: Sr. Héctor R. del Valle
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Nelson Márquez Lizardi
Por el Patrono

Lcda. Leticia Rodríguez García
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 12 de agosto de 1982, el Oficial Examinador, Sr. Héctor R. del Valle, emitió su Informe en el caso de epígrafe, recomendando que se encuentre al patrono querellado incurso en práctica ilícita de violación a diversos artículos del convenio colectivo.

Ambas partes radicaron excepciones al Informe y la División Legal de la Junta radicó, además, una Réplica a las Excepciones del patrono.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en este caso y por la presente se confirman por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno.

Luego de considerar el expediente completo del caso con la evidencia y las alegaciones de las partes, adoptamos las Conclusiones de Hechos del Oficial Examinador así como su análisis de las defensas planteadas y del carácter de "empleados" bajo la Ley de las personas a que se refieren los hechos de la querella.^{1/}

En cuanto a los méritos del caso, estamos de acuerdo con el Oficial Examinador en que se violó el convenio colectivo al reclutar a los empleados^{2/} sin la notificación previa a la unión, tal como requiere el Artículo II, Sección 2. Diferimos, no obstante, en la apreciación de que se trataba de empleados "temporeros". El convenio colectivo establece tres categorías de empleados para realizar labores de la unidad apropiada: 1) regulares, 2) regulares especiales, 3) no regulares. Estos últimos pueden ser "temporeros" o de emergencia. La Sección 7(1) del Artículo VI del convenio establece:

"Trabajadores temporeros son aquellos que han recibido un nombramiento para realizar labores por un período de tiempo previamente determinado a los siguientes fines:

- a) Sustituir a un empleado regular ausente.
- b) Realizar trabajos de una plaza regular vacante mientras se seleccione el candidato para cubrirla.
- c) Poner al día trabajo adicional o acumulado."

En el presente caso, el reclutamiento se debió a que los pocos empleados de ciertas oficinas^{3/} se negaron a realizar labores de limpieza que estaban incluídas en su hoja de deberes. El nuevo personal se reclutó para realizar limpieza durante algunas horas en ciertos días de la semana, esto es, no tenían una jornada regular de trabajo. Vistas estas circunstancias, no consideramos que estas personas fueran "temporeros" bajo la definición contractual.^{4/}

En sus Excepciones al Informe, la Autoridad alega que se trataba de empleados a tiempo parcial cuya clasificación de empleo no se contempla en el convenio por lo cual no tenían que incluirlos en la unidad apropiada y que consecuentemente, no les era aplicable el convenio colectivo. Señala, en adición, que

^{2/} Teresa Ayala Martínez, Ernesto González, Basilio Febres Arroyo y Virginia Nieves Roque.

^{3/} En Luquillo, Canóvanas, Carolina, Vieques.

^{4/} Resulta claro que no eran regulares, regulares-especiales ni de emergencia. Véase Artículo VI del convenio colectivo.

sería impropio concluir que debieron efectuarse los descuentos de cuotas porque: "debido a lo poco que ganaban a base de las horas que trabajaban, tendrían que, prácticamente, entregar su salario completo a la unión, ya que además, se les descontaba para el Seguro Social Federal. Esto, de por sí, sería absurdo..."^{5/}

La División Legal alega, por su parte, que no se debieron reclutar estos empleados a tiempo parcial sin negociar primero con la unión ya que, no existiendo tal clasificación en el convenio colectivo, no podían rendir labores sin la concurrencia de ambas partes en la relación obrero-patronal.

Luego de sopesar las posiciones de ambas partes y reconociendo que ambas tienen cierta validez, nos inclinamos a considerar que la Autoridad no violó las disposiciones contractuales^{6/} al reclutar trabajadores en una clasificación no contemplada en el convenio. No obstante, por tratarse de un asunto que era sujeto a negociación, la Autoridad debió notificar a la unión su intención de reclutar empleados a tiempo parcial; al no hacerlo, violó el Artículo II, Sección 2 del convenio colectivo.^{7/}

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El Patrono:

La Autoridad de Energía Eléctrica es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico y, en sus operaciones utiliza empleados, por lo que constituye un "patrono" conforme el significado del Artículo 2, Secciones 2 y 11 de la Ley.

II. La Unión:

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente) es una organización que se dedica

^{5/} Excepciones del patrono al Informe del Oficial Examinador, pág. 7

^{6/} Artículo I (Reconocimiento de la Unión); Artículo II, Secciones 1, 3, 4 y 5 (Taller Unionado); Artículo III (Unidad Apropriada); Artículo V (Descuento de Cuotas)

^{7/} Dicha disposición expresa lo siguiente:

"La Autoridad notificará inmediatamente al Presidente de la Unión y al Presidente del Capítulo Local correspondiente el nombre, fecha de empleo y ocupación de todo nuevo trabajador."

a representar a empleados de la querrelada a los fines de la contratación colectiva, constituyéndose, por tanto, en una "organización obrera" conforme el significado del Artículo 2, Sección 10 de la Ley.

III. La Práctica Ilícita:

Al reclutar empleados a tiempo parcial sin notificar previamente a la unión, la Autoridad de Energía Eléctrica violó el convenio colectivo en su Artículo II, Sección 2. Por tanto, incurrió en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley.

A la luz de todo lo anterior y al amparo del Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta emite la siguiente

O R D E N

La Autoridad de Energía Eléctrica, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo negociado con la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), particularmente en su Artículo II, Sección 2.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que consideramos ayudan a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Fijar en sitios visibles a sus empleados, en coordinación con un Examinador de la Junta, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden, el cual deberá permanecer fijado por un término de treinta (30) días consecutivos.

b) Notificar al Presidente de la Junta, dentro de diez (10) días siguientes a la notificación, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de mayo de 1983.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

(Fdo.) Luis Berríos Amadeo
Miembro Asociado

El Miembro Asociado, Lcdo. Samuel E. de la Rosa Valencia, participó en la discusión de esta Decisión y Orden, pero no estaba presente al momento de firmarse la misma.

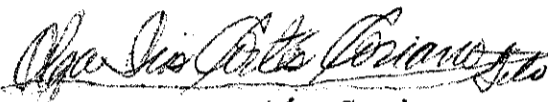
NOTIFICACION

Certifico: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

- 1- Lcdo. Nelson Márquez Lizardi
Autoridad de Energía Eléctrica
Apartado 4267, Correo General
San Juan, Puerto Rico 00936

- 2- Unión de Trabajadores de la Industria
Eléctrica y Riego de P.R. (Independiente)
Apartado 9043
Santurce, Puerto Rico 00908

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de mayo de 1983.



Olga Iris Cortés Coriano
Secretaria de la Junta



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
San Juan, Puerto Rico



EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE LAS FUENTES
FLUVIALES DE PUERTO RICO

- y -

UNION DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA ELECTRICA Y RIEGO
DE PUERTO RICO (INDEPENDIENTE)

CASO NUM. CA-6016

Ante: Sr. Héctor R. del Valle
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Nelson Márquez Lizardi
Por el Patrono

Lcda. Leticia Rodríguez
Por la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

En base a un cargo radicado el 3 de noviembre de 1978 contra la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, llamada hoy Autoridad de Energía Eléctrica, ^{1/} en adelante denominada "el patrono", por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), en adelante denominada "la Unión", la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada "la Junta", expidió querrela en septiembre de 1979 ^{2/} contra el patrono de epígrafe.

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

Posteriormente, el 1 de noviembre de 1979, la Junta acordó la paralización de este procedimiento hasta tanto se resolviera la controversia en los casos CA-5874 y CA-5893.^{3/} El 15 de octubre de 1981 la Junta emitió su Decisión y Orden Núm. 871 en los casos núms. CA-5874, CA-5893 y CA-5896, dejando resueltas las controversias relacionadas con esos casos.^{4/} Finalmente, el 7 de diciembre de 1981, la Junta ordena al Presidente que reabra los procedimientos relacionados con el caso de epígrafe.^{5/}

En la querella se alegó que a partir del mes de diciembre de 1977 y en adelante, la querellada ha empleado personas para realizar tareas de limpieza correspondientes a empleados de la querellante en la unidad apropiada, en las oficinas comerciales de la querellada en Vieques, Ceiba, Luquillo, Canóvanas y Carolina, sin poner en conocimiento de ello a la querellante.

Que tal conducta constituye una violación a los Artículos I, II, III, V, VI y XLVI del convenio colectivo vigente. Por cuanto el patrono incurrió en una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{6/} La unión, además, reclama, en la querella, daños que alcanzan la suma de tres mil dólares (\$3,000.00) por concepto de cuotas dejadas de percibir.

Copia del argo, Querella y Aviso de Audiencia fueron notificadas al patrono. Originalmente el Presidente de la Junta había designado al Lcdo. César Almodovar como Oficial Examinador.^{7/} Luego de reabrirse los procedimientos, ya que

3/ Escrito H.

4/ Confirmada mediante opinión de nuestro Honorable Tribunal Supremo el 23 de junio de 1982.

5/ Escrito L.

6/ Ley 130 de 1945, según enmendada; 29 LPRA, Sec. 61(1)(f).

7/ Escrito D.

los mismos habían sido paralizados por la Junta,^{8/} el Presidente de la misma designó al Sr. Héctor R. del Valle como Oficial Examinador en el caso de epígrafe.^{9/}

El patrono contestó la querrela.^{10/} Primeramente nos alega que la querellante incurrió en incuria ("laches") al radicar el cargo porque la violación data alegadamente desde el mes de diciembre de 1977 y no es hasta el 3 de noviembre de 1978 que se radica el cargo en el presente caso. Segundo, nos alegan que este organismo carece de jurisdicción para entender en los hechos objeto de la querrela porque los mismos son propios del foro de arbitraje. Tercero, nos alegan que la querrela se refiere al período incluido desde diciembre de 1977 en adelante, lo que incluye el período entre el 27 de diciembre de 1977 y el 24 de abril de 1978, época durante la cual se efectuó una huelga ilegal por parte de la unión, lo que excluye a la parte querellante de la protección de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Que en cuanto los hechos alegados se refieren al período huelgario, se alega que ya todo lo acontecido durante dicho período ha sido dilucidado en otros casos, el CA-5874 y CA-5893; no siendo permisible la duplicidad de procedimientos y siendo ello incompatible con el derecho a un debido procedimiento de ley.

8/ Ver escolio núm. 3 de este Informe.

9/ Escritos M y N.

10/ Escrito F.

La audiencia formal del caso se celebró el día 1 de abril de 1982. A la misma compareció la querellante representada por la División Legal de la Junta y el patrono, representado por el Lcdo. Nelson Márques Lizardi.

En base de las alegaciones de la querella, resoluciones, documentos y memorandos a ellos unidos y el convenio colectivo vigente, emito a continuación, las siguientes Determinaciones de Hecho, Análisis y Conclusiones de Derecho.

DETERMINACIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Autoridad de las Fuentes Fluviales, hoy Autoridad de Energía Eléctrica, es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico y, en la prestación de sus servicios, utiliza los servicios de empleados.^{11/}

II.- La Querellante (Unión):

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente) es una organización que admite en su matrícula a trabajadores y los representa ante su respectivo patrono en relación con quejas y agravios, disputas, salarios y/o condiciones de empleo que, en este caso, es la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico.^{12/}

11/ Escrito B, alegación Núm. 1.

12/ Escrito B, alegación Núm. 2.

III.- El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero-patronales entre el patrono y la unión se rigieren por un convenio colectivo cuya vigencia se extendia desde el 1 de enero de 1977 al 31 de diciembre de 13/ 1979.

Dicho convenio colectivo contiene, entre otros, los siguientes Artículos:

"ARTICULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La Autoridad reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la unidad apropiada para los fines de negociación y contratación colectiva en relación con salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo, quejas y agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que afecten el empleo de los trabajadores cubiertos por este convenio."

"ARTICULO II

TALLER UNIONADO

Sección 1. Será condición continua de empleo para todo trabajador presente y futuro de la Autoridad cubierto por este convenio colectivo, estar y mantenerse en todo momento afiliado como miembro de la Unión.

Sección 2. La Autoridad notificará inmediatamente al Presidente de la Unión y al Presidente del Capítulo Local correspondiente, el nombre, fecha de empleo y ocupación de todo nuevo trabajador.

Sección 3. La Autoridad, a requerimiento escrito de la Unión, separará de su empleo a todo trabajador que no se afilie o cese de mantenerse afiliado como miembro de la Unión según sea el caso.

Sección 4. En caso de que un organismo competente determine que la separación a que se refiere la sección anterior fue injustificada o ilegal y ordene la restitución del trabajador, la Unión releva a la Autoridad de toda responsabilidad.

Sección 5. La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su constitución y reglamento."

"ARTICULO III

UNIDAD APROPIADA

Sección 1. La unidad apropiada a que se refiere este convenio la componen todos los trabajadores, según se clarifican 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 y Construcción, hoy 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 eléctricas, aéreas y soterradas.

Sección 2. Quedan excluidos de la unidad apropiada los empleados ejecutivos, administradores, supervisores, confidentiales 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 según Estipulación firmada el 3 de noviembre de 1970 y cualesquiera otros empleados incluidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva ya establecidas en la Autoridad.

... ."

"ARTICULO V

DESCUENTOS DE CUOTAS

Sección 1. La Autoridad conviene en deducir de la compensación de cada trabajador el importe de la cuota de iniciación y de toda otra cuota regular o especial uniforme que la Unión fije a sus miembros de acuerdo con su Constitución y reglamentos.

Sección 2. La Autoridad remitirá al Tesorero de la Unión o al Oficial designado por ésta el importe de las cuotas correspondientes a empleados regulares así como una relación de los empleados regulares que cubre el pago con sus respectivos descuentos dentro del término de diez (10) días laborables después de efectuarse el pago catorcenal.

Las cuotas correspondientes a empleados no regulares serán remitidas semanalmente."

ARTICULO VI

CLASIFICACIONES

Sección 1. Los empleados incluidos en la Unidad Apropiada se clasifican como regulares regulares especiales y no regulares.

Sección 2. Empleados regulares son aquellos que han recibido un nombramiento definitivo, o probatorio para cubrir una plaza regular.

Sección 3. Empleados Regulares Especiales.

- A. La Autoridad otorgará nombramiento como Empleado Regular Especial a todo empleado temporero que haya trabajado como tal para la Autoridad durante veinticuatro (24) meses o más continuos en la Unidad Apropiada de Operación y Conservación. Para los fines de este nombramiento, la continuidad en el trabajo se considerará interrumpida cuando el empleado temporero sea suspendido por un periodo de noventa (90) días o más. A los efectos de la acumulación de tiempo trabajado, se considerará el tiempo comprendido cubierto por los nombramientos extendidos al empleado durante el periodo de veinticuatro (24) meses antes mencionados.
- B. El nombramiento de Empleado Regular Especial se otorgará bajo las siguientes condiciones:
 1. Se extenderá en el sueldo inicial del grupo ocupacional correspondiente a la plaza que esté desempeñando al momento de otorgarse el nombramiento. Si el empleado no está desempeñando una plaza, sino que está efectuando trabajo adicional o acumulado, el nombramiento se hará en el sueldo inicial del grupo ocupacional a que correspondan las funciones asignadas.
 2. Tres (3) meses después de la efectividad de su nombramiento, al Empleado Regular Especial se le otorgará el sueldo definitivo del grupo ocupacional correspondiente a las funciones que esté llevando a cabo o a la plaza cuyos deberes esté desempeñando.
 3. El nombramiento como Empleado Regular Especial estará en vigor hasta tanto se le adjudique al empleado una plaza regular en propiedad conforme a las disposiciones del convenio vigente. Hasta tanto al Empleado Regular Especial se le adjudique una plaza en propiedad, la Autoridad lo asignará donde sea necesario, con

prioridad dentro del Capítulo, a realizar funciones o a desempeñar labores de una plaza regular vacante, o de una plaza regular cuyo incumbente no la esté desempeñando, siempre y cuando el empleado esté capacitado para realizar las mismas. En estos casos el nombramiento en cada asignación se extenderá bajo las condiciones establecidas en los incisos 1 ó 2. Si estas asignaciones conllevan un cambio de oficina o localidad, dicho empleado no tendrá derecho a dietas por tal concepto, ni a gastos de transportación o traslado, ni al pago de daños líquidos. Si el Empleado Regular Especial no acepta las funciones que le han sido asignadas; ni la asignación a determinada plaza como Empleado Regular Especial, o si rehusa la adjudicación de una plaza regular en propiedad, cesará en su empleo y pasará entonces al registro de empleados temporeros elegibles, perdiendo su tiempo de servicio (antigüedad) y como tal le aplicarán todas las disposiciones que para esos empleados existen en el convenio colectivo vigente.

4. De igual forma la Autoridad creará plazas regulares para todas aquellas funciones que se hayan venido realizando por un empleado temporero por un (1) año o más, y las publicará y adjudicará conforme al convenio colectivo en vigor.

- C. El empleado Regular Especial disfrutará de todos los beneficios que provee el convenio colectivo en vigor para los empleados regulares, excepto aquellas disposiciones que por su naturaleza de Empleado Regular Especial no le apliquen; en cumplimiento de las condiciones que en particular exige el convenio colectivo con la siguiente modificación:

El Empleado Regular Especial no tendrá que solicitar plazas en su jurisdicción y competirá automáticamente en todas aquellas publicaciones de la jurisdicción en que esté a la fecha de cierre de la publicación.

La primera jurisdicción para estos empleados la constituye la zona cubierta por el Capítulo Local correspondiente, excepto para la Zona Metropolitana en que competirán automáticamente en la primera jurisdicción que se establece para dicha área en el Apartado B de la Sección 3 del Artículo IX.

En casos de publicaciones de plazas fuera de la jurisdicción del empleado, éste deberá solicitarlas y competirá con los derechos que dispone el convenio colectivo para los empleados

regulares de otras jurisdicciones. El Empleado Regular Especial está obligado a aceptar la primera plaza regular que le corresponda y al así hacerlo se entenderá que quedan sin efecto, tanto la competencia automática como las solicitudes de plazas.

1. A los fines de adjudicación de plazas vacantes publicadas, el tiempo de servicio acumulado será computado a partir de la fecha de efectividad del nombramiento como Empleado Regular Especial tomando en consideración lo siguiente:

- a) Para todos aquellos empleados que al 1ro de julio de 1972 tenían derecho a recibir nombramiento de Empleado Regular Especial, pero cuyos nombramientos se tramitaron entre dicha fecha y el 30 de julio de 1972, se considerará que el mismo tuvo efecto el 1ro de junio de 1972.
- b) Cuando exista la necesidad de seleccionar entre empleados cuyos nombramientos tengan igual fecha de efectividad, se tomará en consideración el tiempo de servicio acumulado como empleado temporero con anterioridad a su nombramiento.
- c) Para estos fines sólo se tomará en consideración el tiempo acumulado dentro de la Unidad Apropriada de Operación y Conservación.

2. Para todos los demás fines, se utilizará la fecha de efectividad del nombramiento como Empleado Regular Especial.

Sección 4. Plaza regular es aquella que nace de una necesidad continua y que tiene carácter de permanencia.

Sección 5.

1. Plazas regulares condicionadas son las siguientes:

- a) Aquella plaza regular que resulta vacante cuando se asigna a un trabajador regular para recibir adiestramiento con fines de ascenso a una plaza superior con deberes de naturaleza distinta a los de la plaza que ocupa y aquella plaza que se condicione sujeto a la aprobación de adiestramiento, de acuerdo con el Artículo VII de este convenio.
- b) Aquella plaza regular que resulta vacante cuando el incumbente en propiedad de la plaza ha sido llamado por un año o más a servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América. En caso de que la llamada

a servicio sea por menos de un año, la plaza vacante será cubierta por sustitución con un trabajador regular conforme a la Sección 16 de este Artículo.

- c) Aquellas plazas regulares que se condicionen para el cumplimiento de lo dispuesto en la Sección 3 del Artículo X de este convenio sobre estabilización de empleo.
- d) Aquella plaza de nueva creación que se determine por la Autoridad y la Unión que nace de una necesidad que no tiene carácter de permanencia, pero cuya necesidad habrá de prolongarse por más de un (1) año y que no excederá de tres (3) años; entendiéndose, que transcurrido el periodo de tres (3) años la Autoridad y la Unión se reunirán para determinar la necesidad de que dicha plaza regular continúe condicionada. Tan pronto se determine por la Autoridad y la Unión que las funciones a realizarse se prolongarán por un (1) año o más, se procederá a crear la plaza condicionada. De las partes determinar en la segunda reunión que la necesidad de la plaza habrá de prolongarse más allá de un máximo de tres (3) años, la Autoridad eliminará la condiciones de dicha plaza regular.
- d) Aquella plaza regular que sea necesario condicionar de conformidad con las disposiciones del Artículo IX de este convenio.

Quando la Autoridad tenga necesidad de condicionar una plaza vacante o de nueva creación, notificará previamente al Presidente del Capítulo concernido y al Presidente del Consejo Estatal las razones o motivo que tuviere para condicionar la plaza.

2. El nombramiento y la selección del candidato para ocupar una plaza regular condicionada se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo IX, excepto cuando se disponga de otro modo en este convenio.

3. Aquellos casos en que al terminar el periodo condicionado los trabajadores regulares afectados sean reintegrados a sus plazas y sueldos anteriores, el tiempo servido en la plaza regular condicionada les contará para fines de ascenso y para recibir los aumentos en pasos por año de servicio en su plaza anterior.

Sección 6. Los trabajadores no regulares se clasifican en temporeros y de emergencia.

Sección 7.

1. Trabajadores temporeros son aquellos que han recibido un nombramiento para realizar labores por un periodo de tiempo previamente determinado a los siguientes fines:
 - a) Sustituir a un empleado regular ausente.
 - b) Realizar trabajos de una plaza regular vacante mientras se seleccione el candidato para cubrirla.
 - c) Poner al día trabajo adicional o acumulado.
2. En estos casos el nombramiento a favor del trabajador temporero se extenderá para cubrir la plaza de menor clasificación dentro de la Sección afectada y la plaza de mayor clasificación se cubrirá temporera-mente con trabajadores regulares capacitados de la Sección; disponiéndose, que en los cubiertos por el apartado (c) se harán asignaciones temporeras a los empleados regulares capacitados según lo aquí dispuesto, siempre que dicho trabajo hubiere de exceder de cuarentaicinco (45) días. Cuando no hubiere de exceder dicho trabajo de cuarentaicinco (45) días, la labor se realizará por un trabajador temporero.

Sección 8. La Autoridad podrá designar trabajadores de emergencia por un periodo que no excederá de noventa (90) días calendarios. Si la emergencia excediera el término fijado de noventa (90) días calendarios, a la expiración de dicho término el trabajador será sustituido por un candidato seleccionado del Registro de Temporeros, si lo hubiere. De no haber trabajadores temporeros disponibles en el Registro de Temporeros, se extenderá el nombramiento del trabajador de emergencia por un periodo adicional que no excederá de noventa (90) días calendarios.

A los fines de esta disposición, se entiende por emergencia un desastre provocado por la naturaleza o una irregularidad interna en las propiedades de la Autoridad que interrumpen o pongan en peligro inminente el sistema de energía eléctrica.

Sección 9. La Autoridad fijará los requisitos y deberes específicos de cada plaza y los notificará a la mayor brevedad posible a la Unión y al incumbente o al trabajador que se nombre en la misma según sea el caso, los cuales serán redactados en el idioma español.

Si hubiere que enmendar los requisitos y deberes de una plaza existente, la Autoridad se lo notificará antes a la Unión a los fines de discutir y ponerse de acuerdo sobre las condiciones de empleo, requisitos y

clasificación de la plaza afectada con el Presidente del Consejo Estatal de la Unión, quien podrá venir acompañado de los Presidentes de los Capítulos de la Unión concernidos. De no llegarse a un acuerdo dentro de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación, las partes elevarán el asunto ante el Comité de Reclasificación de Plazas u otro mecanismo apelativo creado por este convenio, remitiendo dentro de los cinco (5) días laborables siguientes el expediente del caso a dicho Comité o mecanismo apelativo.

Con respecto al Comité aquí mencionado u otro mecanismo apelativo a utilizarse para lo dispuesto en esta Sección, las partes acuerdan que queda pendiente su creación hasta tanto se establezca un nuevo procedimiento para este propósito.

Sección 10. Todo aspirante a nombramiento probatorio o temporero deberá primeramente haber aprobado los exámenes que requiera la Autoridad. En caso de empleados temporeros que aspiren a un nombramiento probatorio serán sometidos a los exámenes que sean requisitos de la plaza. En tales casos los resultados de los exámenes serán notificados a la Unión, y al Presidente del Capítulo de la Unión concernido y al aspirante dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del examen.

Sección 11. El periodo probatorio para ocupar una plaza de carácter definitivo será de tres (3) meses.

A todo trabajador que trabaje satisfactoriamente como probatorio durante el periodo de prueba, se le extenderá un nombramiento de regular efectivo al periodo de pago más cercano al vencimiento de dicho periodo.

Sección 12. A todo trabajador que reciba nombramiento definitivo se le asignará el salario correspondiente al sueldo definitivo del grupo ocupacional de la plaza para la cual es nombrado.

Sección 13. Si en cualquier momento dentro del periodo de prueba y no más tarde de treinta (30) días calendarios antes del vencimiento del mismo, el supervisor estimara que los servicios de un empleado probatorio no son satisfactorios, se le notificará inmediatamente al Presidente del Capítulo Local de la Unión para conjuntamente hacer una investigación antes de llegar a la conclusión de separar el empleado.

Si el supervisor y el Presidente del Capítulo Local de la Unión no se pudieran poner de acuerdo, el caso será llevado en apelación a las escalas superiores de responsabilidad y de no ser resuelto en dichas

escalas éste será llevado en apelación para decisión final al Director Ejecutivo por el Presidente del Consejo Estatal, quien irá acompañado del Presidente del Capítulo Local afectado.

Esta Sección no es de aplicación en el caso de los empleados regulares especiales.

Estos casos deberán resolverse a la mayor brevedad posible y a más tardar antes de que expire el periodo probatorio.

Sección 14. El trabajador temporero tendrá en el nombramiento que se le expida la clasificación que corresponda al trabajo que esté realizando.

Sección 15. En caso de que un trabajador regular sea utilizado temporeramente para realizar un trabajo clasificado con un tipo de salario inferior al que devenga ordinariamente, se le pagará salario que acostumbra a devengar regularmente.

En caso de que un trabajador regular sea llamado a realizar temporeramente un trabajo de una plaza superior a la que originalmente se especifica en su nombramiento, y dicha sustitución se prolongare por más de diez (10) días laborables consecutivos, se le pagará provisionalmente a partir de la fecha en que empezó a sustituir el sueldo que corresponda a la plaza superior que esté desempeñando provisionalmente, conforme a la escala salarial vigente y sus años de servicio.

... ."

"ARTICULO XLVI

CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este convenio colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que ha redundado sin duda en más cordiales relaciones.

En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este convenio."

IV.- Los Hechos:

Primeramente haremos una relación de los hechos en que participaron cada una de las personas reclutadas por la Autoridad de Energía Eléctrica:

1.- Teresa Ayala Martínez:

Fue reclutada por el Sr. Ismael López, Supervisor del patrono en el área de Fajardo. Trabajó desde el 1977 hasta el 1979 en la oficina local de Luquillo, pero, según lo ^{14/} declarado por ella, no trabajó durante el periodo huelgario. Sus funciones eran las de limpiar la oficina local. Su horario de trabajo era de 7:30 A.M. a 10:00 A.M. los lunes y viernes, o sea, que trabajaba dos días a la semana exclusivamente. ^{15/} La testigo afirmó que ella escogió el horario y los días de trabajo porque los demás días se llenaba la oficina de público y le era difícil realizar las labores. ^{16/} Le pagaban veinticuatro (24) dólares quincenales. ^{17/} Declaró la testigo que los materiales para realizar su labor le eran suministrados por el patrono. ^{18/} Se probó que no le dieron ningún beneficio marginal incluyendo licencia de vacaciones. ^{19/} La Sra. Ayala Martínez dijo que ella no ponchaba tarjetas sino que firmaba unas hojas verdes. No se pudo establecer ^{20/} qué tipo de hoja o formulario era éste.

^{14/} T. O. pág. 28 y Exhibit Q-4 de la querellante.

^{15/} T. O. págs. 29 y 34.

^{16/} T. O. pág. 32.

^{17/} T. O. págs. 29, 30, 33 y 35.

^{18/} T. O. pág. 30.

^{19/} T. O. pág. 31 y Exhibit Q-9 de la querellante.

^{20/} T. O. pág. 36.

Habían dos personas exclusivamente trabajando en esta oficina local. Según nos indica la testigo, ella era una y la otra era el Sr. Esquilín, quien era unionado. Ella declaró que este señor la supervisaba. ^{21/}

2.- Ernesto González:

Fue reclutado por el Sr. Luis Peña Delgado, Gerente de Distrito de la Oficina de Canóvanas para aquel entonces. ^{22/}

Trabajó alrededor de seis (6) meses en la Oficina de Canóvanas para el año de 1978. ^{23/} En enero de 1979 ya había cesado en sus funciones. ^{24/} Tampoco trabajó en el período huelgario. ^{25/}

Fue reclutado para realizar la labor de limpieza de la Oficina Local de Canóvanas. El patrono le proveía de los materiales para realizar la misma. ^{26/} El patrono le suministró ropa para hacer su labor, la cual fue devuelta al ser cesanteado. ^{27/}

El testigo declaró que él trabajaba por las tardes, de lunes a viernes. ^{28/} El patrono no le asignó horario específico de trabajo. Lo único que le indicó el patrono era que tenía que limpiar cuando no hubiera público en la oficina. ^{29/} Por esta labor esta persona recibía una compensación de seis (6) dólares por día. ^{30/} Tampoco se le otorgaron beneficios marginales. ^{31/}

21/ T. O. págs. 33, 35 y 36.

22/ T. O. págs. 37 y 79.

23/ T. O. págs. 37, 79, 86 y 94; Exhibit Q-2 de la querellante.

24/ T. O. pág. 41.

25/ T. O. págs. 47 y 94.

26/ T. O. págs. 39, 80, 85, 88, 96 y 97.

27/ T. O. págs. 41 y 45.

28/ T. O. págs. 38 y 95.

29/ T. O. págs. 43, 44 y 45.

30/ T. O. págs. 94 y 95.

31/ T. O. pág. 40.

De la compensación que recibía por su trabajo le descontaban unas cantidades de dinero. La única que él pudo identificar fue la que por concepto del seguro social hace el patrono.^{32/} El Sr. Luis Peña Delgado, testigo del patrono, dijo que se le hacían descuentos de seguro social y retención de contribución sobre ingresos.^{33/} Tampoco se pudo establecer de qué eran los demás descuentos.^{34/} El señor Ernesto González dice que no le dieron bono navideño, pero en la forma 499 R-2 del Departamento de Hacienda,^{35/} aparece una partida, la cual incluye una supuesta cantidad por concepto de bono. El señor Luis Peña Delgado declaró que el señor Ernesto González no tenía derecho a bono ni a ningún otro beneficio.^{36/}

3.- Basilio Febres Arroyo:

Trabajó en la Oficina Local de Carolina de la Autoridad de Energía Eléctrica desde el 1976 hasta el 20 de octubre de 1981.^{37/} Para efectos remediales no se deberá tomar en consideración cualquier referencia a hechos acontecidos antes de la fecha de que es objeto la presente querrela.^{38/} El testigo declaró que tampoco trabajó durante el período de huelga. Esta oficina fue cerrada después de la huelga celebrada por la Unión en el 1981.^{39/}

32/ T. O. pág. 39; Exhibit Q-7 de la querellante.

33/ T. O. págs. 42, 88 y 92.

34/ T. O. pág. 92.

35/ Exhibit Q-2 de la querellante.

36/ T. O. págs. 40 y 91.

37/ T. O. págs. 49, 59 y 76; Exhibit Q-1 de la querellante.

38/ T. O. pág. 49; Escritos A y B. Ver página 2 de este Informe.

39/ T. O. pág. 49.

El señor Basilio Febres Arroyo fue contratado para que realizara trabajos de limpieza.^{40/} El trabajaba los lunes, miércoles y viernes, a razón de cuatro (4) horas por día. Nadie le indicó el horario, pero sí le dijeron que tenía que ir tres días a la semana.^{41/} El patrono le suplía los materiales para realizar su labor.^{42/} Fue reclutado en la Oficina del Centro Comercial de la Urbanización El Comandante y se le dijo que ganaría dos dólares con cincuenta centavos (\$2.50) por su labor de limpieza. Posteriormente le subieron la compensación a tres dólares (\$3.00), luego a cinco dólares (\$5.00) y finalmente, a siete dólares (\$7.00).^{43/}

El señor Basilio Febres Arroyo declaró que el señor Víctor de León era quien lo supervisaba. Al parecer el señor Víctor de León era el Encargado Local del Sistema Eléctrico, lo cual lo incluía en la unidad apropiada. El testigo del patrono, Sr. Angel Luis Rodríguez Torres, declaró que quien lo supervisaba era el Sr. Juan Díaz, quien estaba ubicado en la Oficina Local.^{44/}

Al Sr. Basilio Febres Arroyo tampoco se le dieron beneficios marginales.^{45/} La evidencia presentada en audiencia demuestra que se le retuvo cantidades de dinero correspondientes a seguro social y, aunque no se retuvo cantidades por concepto de contribuciones sobre ingresos, sí aparece informe rendido al Departamento de Hacienda.^{46/}

40/ T. O. pág. 65; Exhibit Q-6 y Q-8 de la querellante.

41/ T. O. págs. 51, 52, 55 y 63.

42/ T. O. pág. 72.

43/ T. O. págs. 51, 52, 59, 62, 63, 65, 68 y 76.

44/ T. O. págs. 53-57, 59 y 60.

45/ T. O. págs. 54 y 75.

46/ Exhibits Q-1 y Q-6 de la querellante.

La División Legal de la Junta sometió en evidencia un Informe de Accidente del Trabajo del Sr. Basilio Febres Arroyo con el propósito de establecer que ocurrió un evento (accidente en el trabajo), en predios de la empresa que obligaron al señor Basilio Febres Arroyo a tener que reportarse al Fondo. A esos fines se admitió la misma. ^{47/}

Según evidencia presentada y por lo dicho por el declarante, señor Basilio Febres Arroyo, le dieron una carta donde le indican las razones de su cesantía, para que la llevara al Negociado de Seguridad de Empleo. Su caso está en apelación porque se negaron a darle alguna compensación ya que no ganaba lo suficiente para cualificar para recibir la misma. ^{48/}

4.- Virginia Nieves Roque:

La Sra. Virginia Nieves no testificó por considerarse prueba acumulativa. ^{49/} Sin embargo, la División Legal suministró alguna evidencia que resumiremos rápidamente. Se presentaron duplicados de los comprobantes de retención del Departamento de Hacienda ^{50/} para los años de 1978 y 1979. Los mismos indican que la Sra. Virginia Nieves devengó algún dinero durante estos años del patrono por concepto de sueldos. Finalmente, se presentó una fotocopia de una orden de servicio ^{51/} donde se refleja que se pagó cierta cantidad de dinero por concepto de servicios prestados en la limpieza de la Oficina de Vieques a la Sra. Virginia Nieves Roque. Además ilustra ciertas cantidades que se le descontaron a estos ingresos.

47/ T. O. págs. 4, 52-54; Exhibit Q-8 de la querellante.

48/ T. O. pág. 50; Exhibit Q-10 de la querellante.

49/ T. O. pág. 58.

50/ Exhibit Q-3 de la querellante.

51/ Exhibit Q-5 de la querellante.

A través de la evidencia presentada recogemos la razón que tuvo el patrono para reclutar estas personas. A pregunta del Lcdo. Nelson Márquez Lizardi al Sr. Samuel Trujillo Rebollo respecto a quienes hacían la limpieza antes de reclutarse estas personas, este último contestó: ^{52/}

"No tengo conocimiento si lo hacía otra persona. Lo único que yo tengo conocimiento es que habían quejas de que los empleados que estaban en esas oficinas se les estaba requiriendo que mapearan, que barrieran el local... cosas que no estaban en sus deberes. De éso es que tengo conocimiento."

A los empleados que se refiere el señor Samuel Trujillo Rebollo que se estaban quejando son los Encargados del Sistema Eléctrico. Una de las funciones de este personal era la de la limpieza de la Oficina Local. ^{53/}

El Sr. Angel Luis Rodríguez Torres, Gerente de Distrito de Carolina, testificó que en el caso del Sr. Basilio Febres Arroyo se reclutó "a petición de los mismos empleados de la oficina y como una concesión de su parte, ya que no era responsabilidad de nosotros concederle éso, pero sí accedimos en una forma parcial pagar porque se limpiara la oficina." ^{54/}

Luego, a pregunta del Lcdo. Nelson Márquez Lizardi, respecto a por qué el Sr. Basilio Febres Arroyo no estaba incluido en la unidad apropiada de la UTIER, el Sr. Angel Luis Rodríguez Torres contestó: ^{55/}

"Primero, que este señor, don Basilio, no tiene un horario fijo como lo tiene un empleado de la UTIER... solamente trabajaba fracción de un día... y parte de los días de la semana, algunos días... Además que consideramos ilógico pagar un sueldo por estar limpiando una oficina donde últimamente había un sólo empleado."

^{52/} T. O. pág. 23.

^{53/} T. O. págs. 23, 61, 64, 68 y 69; Exhibit P-1 de la querrellada.

^{54/} T. O. págs. 61, 64, 68 y 69.

^{55/} T. O. pág. 62.

V.- Análisis:

A.- La Alegación de Incuria ("Laches"):

El patrono nos alega esta defensa ya que los hechos en el presente caso ocurrieron desde el mes de diciembre de 1977 y no es hasta el 3 de noviembre de 1978 que se radica el cargo.

Veamos qué ha dicho la Junta al tratar este asunto. Desde sus comienzos la Junta ha reconocido que la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, no contiene en ninguno de sus preceptos disposición alguna que opere como "statute of limitations" con respecto al tiempo en que deba expedirse una querrela, una vez conocidos los hechos alegadamente constitutivos de una práctica ilícita.^{56/}

En el caso de Autoridad Metropolitana de Autobuses -y- Unión de Trabajadores del Transporte^{57/} la Junta, considerando el asunto, se expresó:

"En nuestro caso la Ley y el reglamento guardan silencio sobre el particular. Queda, pues, a discreción de la Junta la norma a seguir. Le daremos pensamiento al asunto."

^{58/} En otra decisión posterior se comenta lo dicho en Autoridad Metropolitana de Autobuses. Se dejó intacto lo antes expresado ya que la Junta entendió que no era apropiado expresarse sobre el particular. Aunque no era apropiado expresarse, dijeron:

"Como hemos concluido que el querellante no renunció a su empleo, y vistas todas las circunstancias que rodean este caso, consideramos que el querellante atendió sus asuntos con lo que creemos una razonable diligencia." (Subrayado nuestro)

56/ Sucrs. De A. Mayol y Cia., Inc. Decisión Núm. 34;
1 DJRT 471.

57/ Decisión Núm. 227; 4 DJRT 27.

58/ Autoridad Metropolitana de Autobuses y Pablo Rivera Díaz,
Decisión Núm. 450.

La Junta siguió refinando el asunto y en el caso de Autoridad de las Fuentes Fluviales,^{59/} interpretando lo dicho por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Buena Vista Dairy,^{60/} se dijo:

"Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que cuando no hay términos específicos establecidos para someter una controversia a los procedimientos de ajuste, el término para ejercitar la acción debe ser uno razonable ya que las controversias obrero-patronales no deben quedar pendientes indefinidamente afectando así la paz industrial."

Lo más reciente, donde la Junta se ha expresado sobre el asunto, es el caso de Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente),^{61/} donde se dijo:

"En ausencia de término específico, la acción debe ser ejercitada dentro de un período razonable y la razonabilidad la determinará la facultad estimativa de hechos y circunstancias del caso. A tenor con lo anterior, esta Junta reconocerá validez a la defensa de incuria levantada por una querrelada cuando los hechos y circunstancias así lo ameriten."

Entendemos que la Junta lo que está diciendo es que hay que acudir en un tiempo razonable a este foro para hacer valer sus derechos. Que no depende del tiempo que se tarde un querrelante en radicar un cargo. Que la aplicación de esta doctrina va a depender de los hechos y circunstancias de cada caso, o sea, que por mucho tiempo que se tarde en radicar no implica necesariamente que se va a aplicar la doctrina siempre y cuando se justifique la tardanza.

59/ A.F.F. y U.T.I.E.R., Decisión Núm. 874.

60/ Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 DPR 624.

61/ Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico -y- Autoridad de Energía Eléctrica, Decisión y Orden núm. 904.

Consideró que la doctrina de "laches" no es de aplicación a la presente querrela. Veamos:

1.- La tardanza que se alega comienza desde diciembre de 1977 hasta el 3 de noviembre de 1978, fecha en que se radica el cargo en esta Junta. Al igual que determinó la Oficial Examinadora en el caso Autoridad de Energía Eléctrica, CA-6051, D-874, debemos restar de este período el período huelgario que fue desde diciembre de 1977 hasta el 24 de abril de 1978.^{62/} Al realizar esta operación matemática encontramos que la Unión tardó seis (6) meses con diez (10) días en radicar el cargo de que es objeto la presente querrela. Vemos que el mismo, de por sí, no es uno irrazonablemente largo sino, por el contrario, uno considerable.

2.- La huelga trajo consigo unas violaciones a nuestra Ley que obligaron a la Unión a radicar sendos cargos ante esta Junta. (Ver escolio núm. 62) La radicación de los mismos conlleva una mínima investigación. Por lo que considero que existen argumentos razonables para entender que no se debe aplicar la doctrina antes mencionada.^{63/}

3.- A esto le añadimos que dicha violación imputada fue continua hasta el año 1981.^{64/} Entendemos que mientras subsista una práctica ilícita de trabajo la misma puede ser presentada ante este foro en cualquier momento, no siendo así aplicable la doctrina de incuria cuando se dan tales hechos. Reconocemos que el remedio que se pueda otorgar no puede retrotraerse más allá del período el cual es objeto esta querrela.

62/ La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico hace referencia de este período huelgario en las decisiones números 871 y 874.

63/ A.E.E. -y- U.T.I.E.R., CA-6051, D-874.

64/ Ver escolio núm. 37 de este Informe.

B.- Agotamiento de Recursos:

La querellada nos alega que la violación que se imputa es una arbitrable y que la Unión no utilizó este mecanismo.

Considero que no es aplicable tal doctrina por varias razones:

1.- Atendiendo lo dicho por nuestra Ley en su Artículo 7, ^{65/}
Inciso (a):

"La Junta tendrá facultad, según se dispone más adelante en la presente, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención."

A estos fines, también es de aplicación lo dicho por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Administración de ^{66/} Compensaciones por Accidentes de Automóviles.

2.- Además, resulta aplicable a los hechos de este caso lo dicho por nuestro Honorable Tribunal Supremo en los casos de Fondo del Seguro del Estado y Hermandad Unión Empleados ^{67/} del F.S.E. Allí se dijo:

"La cuestión medular del caso se refiere más bien a la composición de la unidad apropiada, cuestión de la exclusiva jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo, conforme lo dispone el Artículo 5, Inciso 2, de la Ley de Relaciones del Trabajo..."

Aunque en el presente caso no podemos decir que la cuestión medular versa directamente sobre la composición de la unidad apropiada, sí podemos decir que indirectamente trata

65/ 29 LPRA 68.

66/ J.R.T. vs. Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, 107 DPR 84.

67/ Fondo del Seguro del Estado y Hermandad Unión Empleados del F.S.E. vs. J.R.T., opinión del Tribunal Supremo del 30 de junio de 1981.

sobre la composición de la misma. Esto es así porque la querrela imputa violación sobre las cláusulas de taller unionado y de reconocimiento de la Unión, entre otras. Debe ser la Junta el organismo apropiado para que interprete tales cláusulas y no el procedimiento establecido en el convenio colectivo.

Debemos recordar que el caso de los abogados del Fondo trata sobre una exclusión de la unidad apropiada, lo cual quiere decir que ellos estaban previamente incluidos. A diferencia de éste, que trata de personas que se reclutan para realizar labores de la unidad contratante y los mismos no se incluyen en la unidad apropiada y, por ende, no se les hizo descuento de cuotas. Aunque, repitiendo, no se trata propiamente de una exclusión, sí se trata de una determinación que afecta las disposiciones sobre la unidad contratante. Para poder hacer una determinación al respecto nos toca analizar si estas personas son empleados propiamente; qué labores realizaban y a la luz del convenio determinar si estas labores corresponden a la unidad contratante. Estas son algunas determinaciones que hay que analizar, lo cual considero es la Junta quien debe dilucidar la cuestión y no el mecanismo provisto en el convenio colectivo.

C.- En cuanto al tercer planteamiento que nos hace el patrono, tenemos que decir que por razón de que las personas que fueron reclutadas para hacer trabajos de la unidad contratante no trabajaron en el período huelgario, pues, el patrono estaría exento en este período de práctica ilícita en lo que respecta a esta querrela. Como antes apunté, la controversia en el presente caso se fundamenta en que el patrono reclutó unas personas para realizar labores de la unidad apropiada y no los incluyó en la misma. Por estas personas no haber

trabajado en el período huelgario, entiendo que no existe una violación al convenio colectivo vigente en este período. De existir la violación al convenio colectivo considero que durante el período huelgario se interrumpió.

D.- Luego de haber discutido los planteamientos y defensas que nos ha hecho el patrono, pasaré a discutir los méritos de la querrela.

Según menciono en este Informe, debemos hacer unas determinaciones preliminares antes de ver si el patrono incurrió en prácticas ilícitas. Debemos determinar qué labores fueron a realizar estas personas y si los mismos son empleados a la luz de nuestra Ley.

Las labores que realizaban estas personas eran las de limpiar las oficinas locales. Limpiaban tanto pisos como baños. Este es un hecho que se estableció tanto con la evidencia del querellante como de la querellada.^{69/} Dichas labores también las realiza la unidad contratante. El Artículo III (Unidad Apropiada) del convenio colectivo incluye en la unidad apropiada todo el personal de mantenimiento.^{70/}

Ahora nos toca determinar si estas personas que se reclutaron son empleados a la luz de nuestra Ley. La definición que nos provee la Ley de este término es una amplia y exclusivamente excluye aquellas que en ella se mencionan.^{71/}

Nuestra Honorable Junta ha establecido unos criterios para determinar si las personas son empleados a la luz de la Ley. En el caso de Landrón^{72/} se enumeran, entre ellos, los

^{69/} Ver Conclusiones de Hecho de este Informe.

^{70/} Exhibit Q-11 de la querellante.

^{71/} Ley Núm. 130 de mayo de 1945, según enmendada, Artículo 2, Inciso 3.

^{72/} Landrón v. J.R.T. (1963, 87 DPR 94.

siguientes: el grado de control en la ejecución de la labor; la forma de compensación; la facultad de emplear y el derecho a despedir; la oportunidad de beneficio y el riesgo de pérdida; la propiedad del equipo y dependencia en las facilidades suministradas por el principal y la retención de contribuciones. Existen otros casos ^{73/} que nos ayudan también a la cabal comprensión de la definición del término "empleado".

Veamos, si estos criterios aplican a los hechos del presente caso. En cuanto al grado de control en la ejecución de la labor se probó que estaba bajo la facultad del patrono. Se declaró que el patrono quería que se limpiaran las oficinas y sus respectivos baños. Para ésto suplía los materiales. Además especificaba los días y horas en que debía realizarse la labor. Aunque es un tanto difícil visualizar este criterio, veremos que sí se puede inferir a medida que analicemos los demás criterios.

La forma de compensación, aunque se dijo que era por limpieza, no es menos cierto que esta limpieza se realizaba por día. En vez de llamarse compensación por limpieza debe ser por día ya que así era la forma de pago. Me explico, el caso de estos empleados no era uno parecido a una ama doméstica que va, por ejemplo, un día a la semana y se le paga por ese día. No, el presente es uno donde ya existían unos días y horas de trabajo, aunque en cada caso es diferente los días y horas de trabajo, no es relevante. Además, se les pagaba

73/ Buena Vista Dairy, 94 DPR 624; Atilas v. Comisión (1948) 68 DPR 115; Bengochea v. Ruiz (1974) 103 DPR 68; Autoridad de Tierras, Decisión Núm. 348; Manhattan Taxi Cabs Corp., Decisión Núm. 370; Commonwealth Taxi Co. y Seafarers International Union, Decisión Núm. 331, confirmada mediante sentencia del Tribunal Supremo en 31 de enero de 1966; Ferla Taxi Line, Inc. y United Steelworkers of America, Decisión Núm. 334; Francisco Serra y Unión de Operadores de Taxi, Decisión Núm. 339; Compañía de Fomento Industrial y Unión de Empleados, Decisión Núm. 373; Sun'n Lake of Florida, Inc. y Hermandad de Agentes, Decisión Núm. 592.

con cheques y los cobraban quincenalmente. No se pudo probar si exactamente lo cobraban bisemanal o quincenal. Al parecer el patrono les dejaba en ocasiones acumular varias semanas y entonces les hacía el pago.^{74/}

La facultad de emplear y el derecho a despedir era control exclusivamente del patrono.

La oportunidad de beneficio y el riesgo de pérdida de las personas era ninguno, ya que era materia bajo control del patrono.

La propiedad del equipo y dependencia en las facilidades suministradas por el principal también las controlaba el patrono. Por último, la retención de contribuciones, aquí, aunque no se retuvo cantidad de dinero si se hicieron informes al Departamento de Hacienda. Además, si fue probado que se hicieron descuentos de seguro social federal. Los testigos de la parte querellada inclusive dijeron que ambos descuentos debían realizarse.

Por cuanto nos lleva a concluir de que estas personas eran empleados a la luz de la definición de nuestra Ley y no contratistas independientes. Este no fue un planteamiento o defensa que se trajera por parte de la querellada, pero, a nuestro mejor entender, he creído pertinente comentar el mismo.

Ahora, nos queda por analizar si el reclutamiento de estos empleados conllevó una violación al convenio colectivo.

Al respecto, son claras las disposiciones del convenio colectivo. Nos dice el Artículo II (Taller Unionado), sección segunda, que "la Autoridad notificará inmediatamente al Presidente de la Unión y al Presidente del Capítulo Local correspondiente, el nombre, fecha de empleo y ocupación de todo nuevo

74/ Exhibit Q-7 de la querellante.

trabajador". Estas notificaciones no se realizaron.^{75/} El planteamiento del patrono, para no cumplir con tal disposición, era que como este personal no iba a trabajar una jornada completa, pues, no los tenían que incluir en la unidad apropiada que representa la Unión querellante.^{76/} Este planteamiento carece de méritos porque el patrono no está facultado para hacer tal determinación. Si tenían dudas al incluir en la unidad apropiada una plaza debieron haber recurrido a la Junta y, mediante el procedimiento establecido para tal fin, radicar su solicitud.

Concluimos, previamente en este Informe, que las personas reclutadas por el patrono eran empleados de acuerdo a nuestra Ley y, además, fueron a realizar labores propias de la unidad contratante. Tratándose de empleados que se reclutan para trabajar, el patrono está obligado por el Artículo VI (Clasificaciones) a clasificar los mismos, según lo estipulado en el convenio. Atendiendo la definición que nos provee este Artículo de empleados temporeros, notamos que es la que aplica a la categoría de las personas reclutadas. La evidencia testifical fue clara al respecto indicándose que estas personas fueron reclutadas para limpiar unas oficinas locales, las cuales no había quien las limpiara o, si había, no querían limpiarlas. Me refiero a los Encargados Locales-Sistema Eléctrico. Este personal era quien, según la hoja de deberes,^{77/} estaba encargado de la limpieza de estas oficinas, pero por circunstancias que no nos constan, no quería limpiar las mismas. A lo que le

75/ T. O. págs. 11, 20, 25, 66 y 74.

76/ T. O. págs. 74-75.

77/ Exhibit P-1 de la parte querellada.

solicitaron al patrono les proveyera el mantenimiento de la oficina. Tal circunstancia de hechos no es óbice para hacer omisión a lo pactado en el convenio colectivo y acceder a las exigencias de estos empleados.

La Autoridad pudo utilizar los mecanismos del convenio para resolver la problemática surgida, ya fuera aplicando el Artículo VI o recurriendo a la Junta para que les clarificara las plazas que habían creado.

Por su mal juicio, la Autoridad no descontó ni remitió las cuotas correspondientes de estas personas. ^{78/} Dado el caso que eran empleados y que se debió haber hecho las mismas consideramos que ayuda a poner en vigor la política pública el que la Autoridad pague las cuotas correspondientes al período que trabajó cada empleado incluido en esta querrela. Dejamos para la etapa de cumplimiento la cuantía exacta que corresponde al pago de cuotas.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Autoridad de Energía Eléctrica es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico y, en sus operaciones, utiliza empleados, por lo que constituye en "patrono" conforme el significado del Artículo 2, Secciones 2 y 11 de la Ley.

II.- La Unión:

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente) es una organización que se dedica a representar a empleados de la querellante a los fines de la contratación colectiva, constituyéndose, por tanto, en una "organización obrera" conforme el significado del Artículo 2, Sección 10 de la Ley.

78/ T. O. págs. 17 y 92.

III.- La Práctica Ilícita:

El patrono violó los Artículos I, II III V VI y XLVI del convenio colectivo al reclutar empleados para realizar labores de la unidad apropiada y no incluirlos en la misma ni hacer los correspondientes descuentos de cuotas. Por lo que incurrió en práctica ilícita del trabajo en el sentido del Artículo 8(1)(f) de la Ley 130 de 1945, según enmendada.

RECOMENDACION

A la luz de las anteriores Determinaciones de Hecho y Conclusiones de Derecho, recomendamos a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordene a la Autoridad de Energía Eléctrica, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios:

1.- Cesar y desistir de violar en lo futuro, el convenio colectivo negociado con la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (Independiente) en sus Artículos I, II, II, V, VI, y XLVI.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

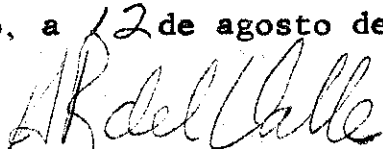
a) Fijar en sitios visibles de sus oficinas en coordinación con un Examinador de la Junta, el Aviso que se une a este Informe. Dicho Aviso deberá permanecer fijado por un término de treinta (30) días consecutivos.

b) Remitir a la Unión la cantidad que por concepto de cuotas le correspondió deducir a los empleados aquí reclutados.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los siguientes diez (10) días a partir de la fecha de notificación de la Decisión y Orden, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones y objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la Exposición y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán derecho de contestarlas, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como se dispone más adelante en el citado Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento deseara obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de agosto de 1982.


Héctor R. del Valle
Oficial Examinador



NOTIFICACION

CERTIFICO: Que he enviado copia del Informe del Oficial Examinador que precede, por correo certificado, a:

- 1- Lcdo. Nelson Márquez Lizardi
Autoridad de Energía Eléctrica
Apartado 4267
San Juan, Puerto Rico 00936
- 2- Lcdo. Luis M. Escribano
Bufete Escribano, Pérez
Calle Loaiza Cordero 123 Altos
Esq. María Llovet
Hato Rey, Puerto Rico 00918
- 3- Lcda. Leticia Rodríguez
Abogada - Div. Legal Junta (A mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de agosto de 1982.



Olga Iris Cortés Coriano
Secretaria de la Junta



AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOSOTROS, Autoridad de Energía Eléctrica, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

Cesaremos y desistiremos de violar los términos del convenio colectivo negociado con la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, Independiente.

Pagaremos la cantidad de dinero que correspondía a las cuotas que se debieron haber descontado a los empleados que se reclutaron, los cuales se hacen referencia en la querrela.

AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA

Por:

Representante

Título

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.