



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**  
P.O. BOX 14427  
BO. OBRERO STA., SANTURCE, P. R. 00916-4427

TEL. 725-3535

EN EL CASO DE:

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

CASO: CA-98-44  
D-2004-1394

Y

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA

ANTE: **LCDO. JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ ESTEVES**  
OFICIAL EXAMINADOR

**COMPARECENCIAS:**

**LCDO. JOSÉ VELAZ ORTIZ**

En representación de la Unión de Trabajadores  
de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER)

**LCDO. ANTONIO ALVAREZ TORRES**

En representación de la Autoridad  
de Energía Eléctrica

**LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES**

En representación del Interés Público

**DECISIÓN Y ORDEN DE DESESTIMACIÓN**

El 16 de diciembre de 1999, se emitió el Informe y Recomendación del Oficial Examinador en el caso de epígrafe. En el mismo se recomienda se encuentre a la unión querellada incurso en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8(2)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.<sup>1/</sup> Cónsono con ello, recomendó se celebre una "audiencia pública para dilucidar los alegados daños económicos sufridos por el patrono como consecuencia de los actos de la unión querellada".<sup>2/</sup>

El 14 de enero de 2000, la representación legal de la unión querellada radicó sus Excepciones al Informe y Recomendaciones antes referido, escrito que fue objeto de Réplica por la representación legal del Interés Público, radicada el 24 de febrero de 2000.

<sup>1/</sup> 29 LPRA 69 (2)(a), Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

<sup>2/</sup> Informe del Oficial Examinador, página 18.

Hemos revisado y analizado el expediente completo del caso luego de lo cual adoptamos las Determinaciones de Hechos formuladas por el Oficial Examinador aunque las ampliamos en la presente Decisión y Orden. En cuanto a las recomendaciones, rechazamos las mismas por ser incorrecto el análisis de Derecho.

A la luz de la evidencia obrante en el récord formulamos las siguientes

### **DETERMINACIONES DE HECHOS**

#### **I. LA QUERELLANTE**

La Autoridad de Energía Eléctrica es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que se dedica a la generación, transmisión, distribución y venta de energía eléctrica utilizando los servicios de empleados.

#### **II. LA QUERELLADA**

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER) es la representante exclusiva de los trabajadores de la parte querellante pertenecientes a la unidad apropiada de operación y conservación de los sistemas eléctricos y riego, según definida por el Artículo III, secciones 1, 2 y 3 del convenio colectivo, a los fines de representación y negociación colectiva.

#### **III. EL CONVENIO COLECTIVO**

Durante el período en que ocurrieron los hechos que se exponen en la presente, las relaciones obrero-patronales entre las partes se regían por un convenio colectivo cuya vigencia se extendía desde el 16 de mayo de 1992 hasta el 16 de mayo de 1998, el cual las partes acordaron que continuaría en vigor hasta que se negociara uno nuevo.<sup>3/</sup> dicho convenio colectivo no contiene disposiciones sobre uso de dispositivos o controles de entrada de seguridad para los empleados, a sus oficinas. Tampoco sobre reserva de derechos de la gerencia.

#### **IV. LOS HECHOS**

El 19 de marzo de 1998, el Gerente de Distrito de la Oficina Comercial de Minillas, Sr. José A. Colorado, dirigió un memorando a todo el personal de dicha Oficina informando sobre la implantación de un sistema de control de acceso a la Oficina Comercial, en la cual se cobraba dinero por facturas.

---

<sup>3/</sup> Exhibit Conjunto Núm. 18.

Entre otros asuntos, el señor Colorado indicó que dicho sistema operaría con un dispositivo magnético que sería entregado a cada empleado y que a los empleados que no tuvieran dicho dispositivo no se les permitiría el acceso a la oficina.<sup>4/</sup> Con anterioridad a este Memorando, el señor Colorado había delegado en el supervisor Juan Santos Castrodad el reunirse con el personal unionado e informarles acerca del nuevo sistema. La reunión se celebró en febrero de 1998 pero no se le explicó a los empleados los alcances y características de nuevo control de acceso. En aquella ocasión el personal aceptó el mismo.<sup>5/</sup>

El nuevo sistema no sólo impedía su utilización por personas no autorizadas sino que, además, identificaba y registraba a cada persona, con la fecha y hora en que entrara a la Oficina Comercial. De hecho, el nuevo equipo incluía un impresor cuyo único propósito era registrar la puerta utilizada y el empleado que había entrado, indicando la fecha y hora de cada ocasión en que había entrado a la Oficina Comercial.<sup>6/</sup>

Poco antes de la fecha de efectividad anunciada, la empleada unionada, Sra. Madeline Molina Afanador se enteró, a través de la persona a cargo de la instalación del nuevo sistema de control de acceso, acerca de las características de dicho sistema, incluyendo que la identificación de los empleados que utilizaran el nuevo sistema sería a base del número del Seguro Social de cada empleado. Ante ello, procedió a informar a la Unión sobre el particular.<sup>7/</sup>

A base de la información recibida, el 24 de marzo de 1998, el Sr. Luis A. Ortiz Agosto, Presidente del Capítulo de Bayamón de la UTIER, la Sra. María del C. Latorre, Secretaria de Educación y Propaganda y la Sra. Miriam Toledo Soto, representante de la UTIER en la Oficina Central de Minillas, se reunieron con el Sr. Colorado y con la Sra. Ana Blanes, Oficial de Asuntos Laborales de la Autoridad. En la reunión, los representantes de la Unión cuestionaron el uso del número del Seguro Social de cada empleado para la implantación de un sistema de control de acceso, solicitaron se aclarara los propósitos de utilizar el mismo en lugar de un código universal y, ante la reacción del Sr. Colorado de que el sistema no iba a ser utilizado para fines

---

<sup>4/</sup> Exhibit Conjunto Núm. 1. Las medidas nuevas tendrían efectividad al 25 de marzo siguiente.

<sup>5/</sup> T. O. págs. 51-2, 117.

<sup>6/</sup> T. O. págs. 40-7, 66-8. Véase, además, el Exhibit 1 de la Querellante.

<sup>7/</sup> T. O. págs. 115-8.

disciplinarios ni para descontar tiempo de trabajo, le solicitaron que ello fuera puesto por escrito. El Sr. Colorado se negó a poner por escrito el mencionado compromiso alegadamente porque no tenía facultad para llegar a un acuerdo sobre el particular. Finalmente, los representantes de la Unión acordaron comunicarse esa misma tarde con los representantes de la Autoridad, luego de que trataran de obtener una consulta legal con sus abogados. Se acordó aplazar el uso del nuevo sistema. Ese mismo día, el señor Ortiz escribió al señor Colorado haciendo constar lo sucedido en la reunión, expresando el rechazo a la implantación del sistema hasta tanto las partes se reunieran para discutir tal asunto.<sup>8/</sup>

El 2 de abril de 1998, el señor Colorado remitió carta al señor Ortiz en la que le informó que el sistema de control de acceso sería puesto en operación el 6 de abril siguiente, ya que no habían recibido comunicación alguna con relación a la negativa a aceptar el dispositivo electrónico.<sup>9/</sup>

El 3 de abril de 1998, el señor Colorado suscribió memorando a todo el personal de la Oficina Comercial de Minillas indicando que el sistema de control de acceso sería activado el 6 de abril y que el empleado que no tuviera el dispositivo magnético no tendría acceso al área de trabajo.<sup>10/</sup> Ese mismo día, los empleados de la Oficina Comercial de Minillas firmaron una carta dirigida al señor Colorado señalando que deseaban acudir a trabajar el 6 de abril, pero que no aceptarían que el dispositivo magnético fuera personalizado pudiéndose usar un código universal.<sup>11/</sup>

Durante los días 6, 7 y 8 de abril de 1998 los empleados unionados de la Oficina Comercial de Minillas acudieron a las facilidades a trabajar pero no lograron acceso a su área de trabajo, el cual les fue negado por oficiales del patrono, el señor Colorado y la señora Blanes, por razón de la negativa a aceptar el dispositivo magnético personalizado.<sup>12/</sup>

El 8 de abril de 1998, representantes de la Unión y la Autoridad sostuvieron una reunión para discutir la situación en torno al sistema de control de acceso en la Oficina

---

<sup>8/</sup> T. O., págs. 52-60, Exhibit Conjunto Núm. 2.  
<sup>9/</sup> Exhibit Conjunto Núm. 3.  
<sup>10/</sup> Exhibit Conjunto Núm. 5.  
<sup>11/</sup> Exhibit Conjunto Núm. 6.  
<sup>12/</sup> Exhibits Conjuntos Núm. 8, 9, 13 y 17.

Comercial de Minillas. En la misma, las partes lograron llegar a ciertos acuerdos que quedaron plasmados en un documento titulado "Acuerdo":<sup>13/</sup>

1. *La Autoridad no utilizará el sistema de control de acceso con propósitos disciplinarios o para descontar tiempo de trabajo.*
2. *Los empleados utilizarán el dispositivo magnético para tener acceso a sus oficinas.*
3. *La Unión se reserva el derecho a reclamar en los foros pertinentes el pago de los salarios descontados en los días 6, 7 y 8 de mes de abril de 1998.*
4. *La Autoridad reemplazará libre de costo en una sola ocasión el dispositivo magnético por razón de pérdida o hurto. De ocurrir pérdidas o hurtos adicionales, el empleado pagará la cantidad de \$7.00 por reemplazo de dicho dispositivo.*

El 9 de abril de 1998 se reanudaron los trabajos en la Oficina Comercial de Minillas.<sup>14/</sup>

### ANÁLISIS

La controversia que debemos dilucidar es si la unión incurrió o no en la práctica ilícita de trabajo de violación de convenio colectivo al realizar un paro en la Oficina Comercial de Minillas, Bayamón, los días 6, 7 y 8 de abril de 1998, sin someter la reclamación al procedimiento pactado en el Artículo XXXIX del convenio. Alega la parte querellante que la queja de la unión era susceptible de atenderse en el mecanismo contractual de ajuste de querellas y que el paro le ocasionó daños directos e indirectos.<sup>15/</sup>

Por su parte, la unión argumentó que la implementación unilateral del nuevo sistema de control de acceso afectaba las condiciones de trabajo de los empleados unionados y que la negativa a aceptar dicho sistema, de la manera que pretendía implantarse, constituía una actividad concertada protegida por la Ley y la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado ante el hecho de que el nuevo sistema estaba siendo impuesto unilateralmente por el patrono.

A lo anterior, añadió que fue el patrono quien violó el convenio colectivo al decretar un cierre patronal y negarse a negociar con la UTIER la implantación del

<sup>13/</sup> Exhibit Conjunto Núm. 12.

<sup>14/</sup> Exhibits Conjuntos Núm. 11 y 13. En el Informe, por error, a la página 5, la fecha lee: "1999".

<sup>15/</sup> Durante la audiencia se acordó que la prueba de los alegados daños sería sometida en una etapa posterior en caso de que la Junta encontrara a la unión incurso en la práctica ilícita imputada.

sistema de control de acceso. Señaló que cuando el patrono pretendió establecer el sistema unilateralmente y prohibiendo la entrada de los unionados al lugar de trabajo, por éstos negarse a aceptar el dispositivo magnético, incurrió en la comisión de la práctica ilícita tipificada en los incisos (a), (c) y (d) de la sección 1 del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Sostiene, además, que la controversia no era arbitrable a tenor con el Artículo XXXIX del convenio colectivo. Veamos.

Como bien expuso el Oficial Examinador, el presente caso no tiene controversias fácticas complejas. Los hechos ante nuestra consideración están claramente definidos por la evidencia documental presentada conjuntamente por las partes. Sin embargo, estos hechos no controvertidos dan pie a una controversia de derecho cuya solución procura servir de guía cuando un patrono opta por implantar medidas administrativas de seguridad como las de autos. Con ello se busca ayudar a preservar la paz industrial.

Resulta imperativo, en primera instancia, determinar si lo ocurrido los días 6, 7 y 8 de abril de 1998 constituyó un paro laboral ilegal por parte de los empleados unionados, o si por el contrario, fue un ejercicio legítimo de una actividad concertada.

La negativa de la unión querellada a aceptar el sistema se basaba en que cada dispositivo magnético sería codificado con los últimos cuatro dígitos del seguro social del empleado unionado que lo portara. De esta forma quedarían registradas en el sistema las veces que dichos empleados entraban a la oficina. Sostenía la unión que este sistema podía ser utilizado para tomar medidas disciplinarias contra el empleado y que el uso del mismo cambiaba las condiciones de trabajo de éstos.

En lo pertinente, el Sr. Luis Ortiz, Presidente del Capítulo de Bayamón, UTIER, manifestó:

- P. Qué es ese documento que está identificado como Exhibit 2 Conjunto, testigo?*
- Q. Sí, esto es una carta que el cursara, vía fax, al señor José Colorado, Gerente de Distrito de la Comercial de Minillas, Bayamón para ese entonces, para el 24 de marzo del 98, en donde le habíamos planteado en horas de la mañana en una reunión que tuviéramos que desistiera de implantar el código hasta que nosotros tuviéramos, hiciéramos un asesoramiento con nuestros abogados y pues tan pronto llegué a la oficina, pues se lo cursé por escrito. A mi mejor*

recuerdo creo que habíamos acordado en la reunión que se lo íbamos a solicitar por escrito.

OFICIAL EXAMINADOR

P Cuando usted dice el código se refiere al sistema de acceso, de control de acceso, cuando usted habla del código?

R Eso es así.

LCDO. VELAZ

P Testigo, en la reunión que usted alude ahí, de la mañana del 24 de marzo, quiénes participaron?

R Sí, estaban participando por la Autoridad de Energía Eléctrica el señor José A. Colorado, Gerente de Distrito de la Comercial de Minillas, la señora Ana Blanes, Oficial de la Oficina de Asuntos Laborales de la Autoridad de Energía Eléctrica, la compañera María del Carmen Latorre, Secretaria de Educación y Propaganda de la UTIER, la compañera Miriam Toledo, representante de la Comercial de Minillas en Bayamón y este servidor, Luis Ortiz Agosto, Presidente del Capítulo de Bayamón.

P Aún cuando usted alude a los planteamientos que se hicieron de su parte en la reunión, quisiera que nos ampliara la información que aparece a ahí, cuáles fueron los planteamientos suyos durante esa reunión?

R Los planteamientos que este servidor y junto a otra compañera oficial que estábamos en esa reunión, estábamos señalando de que por experiencia vivida anteriormente nosotros planteábamos de que esto alteraba o modificaba las condiciones de trabajo, que como esto era una cuestión innovadora en la Autoridad, este tipo de sistema en específico, que nosotros teníamos que hacer una consulta con nuestros abogados ya que anteriormente se habían dado otras situaciones que habíamos que intervenir o llevarla a distintos foros, incluyendo los tribunales de justicia.

P Testigo, en qué se basa usted para plantear que eso afectaba las condiciones de trabajo de los empleados?

R Sí, la posición de este servidor era que eso alteraba las condiciones de trabajo de los empleados y trabajadores de ese centro, ya que desde el punto de vista y por las experiencias vividas iba encaminada a sustituir el supervisor como persona, como ente social que está todos los días en la oficina, por una supervisión electrónica utilizando la última tecnología que había en el mercado.

P De qué manera se iba a dar esa supervisión electrónica?

R Esa supervisión electrónica se iba a dar en un control de registro y entrada de las facilidades estructurales que habían en la oficina comercial, para aquel entonces en Minillas Bayamón, y entendimos que esa responsabilidad recaía exclusivamente en el supervisor inmediato de cada trabajador. Que este sistema iba dirigido a modificar ese tipo de supervisión e iba a implantarse una supervisión, una vigilancia y un control electrónico, como anteriormente dije, utilizando los mecanismos últimos de la tecnología.

*P Y en qué, si de alguna manera, afectaba, asumiendo lo que usted dice de que se sustituyera una supervisión de una persona o supervisor por una supervisión electrónica?*

*R Porque la supervisión electrónica, nosotros estábamos convencidos y estamos convencidos de que no daba parámetros de juicio a aquel que luego de que se registrara la supervisión electrónica, ya sea por un impresor o llevado a una memoria de computadora, no había margen de juicio para una persona evaluar en qué condiciones se dio una situación específica y lo que hacía era un término en general. En la supervisión personal de cada supervisor hay unos elementos de un juicio que puede tomar un supervisor bajo unas determinaciones de acuerdo a las conversaciones y los parámetros que establezcan entre el empleado y supervisor.<sup>16/</sup>*

Cónsono con lo expresado por el señor Ortiz, la Sra. Miriam Toledo Soto, Delegada de la UTIER y representante de la sección Comercial de Minillas, manifestó:

*R Como el equipo tenía un impresor, este, e iba a indicar el nombre del empleado, el número del seguro social y las horas que se utilizaba el dispositivo, pues entendí que tenía otros propósitos que no era sencillamente seguridad, sino fiscalización para disciplinar.*

*P Para disciplinar?*

*R O para corroborar con la nómina esa información, esa data.<sup>17/</sup>*

El testimonio de la Sra. Madeline Molina Afanador recoge en mayor detalle la razón por la cual los representantes de la unión temían que el sistema de control de acceso se utilizaría para propósitos disciplinarios:

*P Testigo, durante el tiempo en que ustedes trabajan en la Oficina Comercial, qué razones tiene, si alguna, para salir de la Oficina Comercial, durante su jornada de trabajo?*

*R Nosotros los que atendemos público y los que trabajamos en esa, cuando no estabamos (sic) atendiendo público, tenemos una estrecha relación con lo que se llama la sección de Servicios Técnicos, porque ellos son los que trabajan las órdenes que se originan en la Sección Comercial. En el caso de que un cliente viene a reclamar que por qué no se le ha dado a tiempo tal o cual servicio, pues nosotros tenemos que ir hasta allá y preguntarle a la empleada que está allí si eso salió en el de hoy, si salió en el de ayer por qué no se hizo, para entonces darle una explicación al cliente de qué es lo que, de por qué no se le ha dado el servicio o qué pasó, por qué el empleado fue y no lo hizo y la razón que sea.*

*P O sea, que esa es una de la razones por las que usted tendría que salir de su jornada?.*

*R Sí, entramos, eso es.*

<sup>16/</sup> T. O. págs. 150-152.

<sup>17/</sup> T. O. pág. 130.



P Y dónde son las facilidades de baño de la Oficina Comercial?

R Fuera también de la oficina.

P Para ir...?

R Hay que salir, entrar y salir de lo que es la estructura donde se trabaja realmente.

P Qué otras facilidades están fuera que sean utilizadas por los empleados de la Oficina Comercial?.

R Pues está la cocina, nosotros hacemos café y las cosas que nos comemos en los quince minutos de receso.

P Ustedes tienen qué cantidad de receso dentro de su horario de trabajo?.

R Pues tenemos quince minutos en la mañana, quince en la tarde, la hora del almuerzo.

P Y usualmente qué uso tiene esa cocina que usted ha mencionado?.

LCDA. ACEVEDO:

Tenemos objeción a la pregunta, no entendemos la pertinencia de la misma.

LCDO. VELAZ:

Estamos estableciendo para qué ellos salen de la oficina y tienen que usar el sistema. En qué ocasiones tienen que salir y tienen que volver y entrar usando el sistema.

OFICIAL EXAMINADOR:

No ha lugar a la objeción, continúe licenciado.

LCDO. VELAZ:

P Qué uso tiene la cocina?.

R Pues en la cocina está la nevera, está el microhonda, está la estufa, si vamos a este, la cafetera.

P Y qué relación tiene esa cocina con los quince minutos y con la hora de tomar alimento?.

R Pues ahí nosotros a veces llevamos el almuerzo, porque se hace más fácil estar cerca del área de trabajo que salir lejos porque no existe donde comer cerca, pues se caliente el almuerzo o las muchachas cocinan cualquier cosa que se pueda cocinar rápido allí.

P Mire testigo, cuando ustedes, en qué momento es que ustedes firman en su Informe Catorcenal entrada y salida?.

R Pues nosotros entramos, cuando entramos en la mañana, cuando salimos a almorzar, cuando regresamos de almorzar, cuando salimos a las 4:00 o a las 5:00, a la hora que sea la salida.

*P Y cuando salen a los quince minutos de receso, ustedes tienen que registrar eso en el Informe Catorcenal?*

*R No, nosotros se lo notificamos al supervisor, mire, voy a mi receso.*

*P Pero no lo registra en los Informes Catorcenales?*

*R No.*

*P Ese sistema que se estaba, había anunciado implantar, qué información iba a registrar con relación a los "break" y a las ocasiones en que ustedes tuvieran que salir de ahí?*

*R El sistema nuevo.*

*P Sí?*

*R Bueno, las veces que entrábamos era lo que iba a registrar, la hora que entrábamos.*

*P La hora que entrábamos.*

*R Sí.<sup>18/</sup>*

Estos testimonios reflejan que la posición del gremio querellado ante el establecimiento del sistema de control de acceso personalizado desató una controversia laboral caracterizada por la negativa concertada de los empleados unionados a aceptar el dispositivo magnético, dadas sus características específicas.

No tenemos duda de que la adquisición e instalación del sistema de control de acceso respondía a intereses legítimos de mejorar las medidas de seguridad en la Oficina Comercial de Minillas.<sup>19/</sup> Como cuestión de hecho, la unión no objetaba la instalación de un sistema de control de acceso, sino a la información que este sistema recopilaría y los alegados usos que se le podría dar a ésta para propósitos disciplinarios. Por ello, la unión planteó que la forma en que sería implantado el sistema, alteraba las condiciones de trabajo de los empleados unionados, por lo que era obligación del patrono negociar dicha implantación.

La posición de la unión se basaba en que la forma de operar del sistema alegadamente sustituiría la supervisión directa por una electrónica.<sup>20/</sup>

Tenemos así que el patrono implantó su decisión administrativa sin negociarla con la unión lo que provocó el paro de abril de 1998.

<sup>18/</sup> T. O. págs. 122-4.

<sup>19/</sup> Testimonio del señor Colorado, Gerente de la Oficina, T. O., págs. 66-8.

<sup>20/</sup> T. O. págs. 151-2.

Como expusimos previamente, el convenio colectivo negociado entre las partes no contiene cláusula alguna sobre reserva de prerrogativas gerenciales por lo que está vedado al patrono tomar decisiones unilaterales que afecten las condiciones de empleo de sus trabajadores unionados. La forma y manera de dar eficacia a unos mecanismos de entrada de seguridad que incluso podrían tener repercusiones de índole criminal<sup>21/</sup> constituyen, ciertamente, condiciones de empleo mandatorias de negociación. Se trata de un asunto que trasciende lo meramente administrativo. El salario, horario y hoja de deberes no son las únicas “condiciones” de empleo que atañen a un trabajador. Entre los muchos temas que se consideran bajo la frase “términos y condiciones de empleo” están las reglas del patrono, incluyendo entre otras, las referentes a la seguridad.<sup>22/</sup>

A la fecha de los hechos en controversia, dicho tema o asunto no había sido objeto de negociación bajo el convenio colectivo.<sup>23/</sup> El patrono no podía impedirle la entrada a los empleados unionados que estaban dispuestos a trabajar, aunque fuera sin usar el dispositivo en controversia.

En su Informe, el Oficial Examinador entiende que la queja sobre el dispositivo magnético era susceptible de llevarse bajo el procedimiento del Artículo XXXIX del convenio colectivo. No tiene razón. La Sección 1 de dicho artículo dispone:

*Todas las controversias, quejas y querellas **basadas en las disposiciones de este convenio** serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo... (énfasis nuestro)*

Como hemos señalado, el tema del control de entrada mediante uso de dispositivos magnéticos que recogen información personal del empleado, no estaba contemplado en el convenio colectivo a la fecha de los hechos por lo que no era susceptible de llevarse al procedimiento interno para la solución de querellas.

Como bien se expone en las Excepciones al Informe, la existencia de **procedimientos** disciplinarios contractuales<sup>24/</sup> es un asunto independiente del uso que podía dar el patrono a la información personal, a la supervisión electrónica de los empleados al utilizar el dispositivo personalizado.<sup>25/</sup> Así, la accesibilidad a unos procesos de naturaleza disciplinaria no justifican que se implante unilateralmente un

<sup>21/</sup> T. O., págs. 102-3.

<sup>22/</sup> Véase Morris, Charles J. *The Developing Labor Law*, Second Edition, Vol. I, Chapter 17 IV (1983) y en la cuarta edición de 2001, Patrick Hardin, Ed.in Chief, Capítulo 16 IV C.2 (e).

<sup>23/</sup> Testimonio de la señora Blanes, entonces Oficial de Asuntos Laborales de la Autoridad, T. O., págs. 88-9, 100-101.

<sup>24/</sup> Exhibit Conjunto Núm. 18, pág. 71.

<sup>25/</sup> Artículo XLÍ del convenio colectivo.

mecanismo que podría ocasionar acciones disciplinarias, siendo una materia mandatoria de negociación.

Por todo lo antes expuesto, forzoso es concluir que la unión no incurrió en la práctica ilícita del trabajo que se le imputó.

A tenor con lo dispuesto en el Artículo 9(1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se emiten las siguientes

### **CONCLUSIONES DE DERECHO**

#### **I. EL PATRONO**

La Autoridad de Energía Eléctrica es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que utiliza los servicios de empleados y constituye un "patrono" en el significado del Artículo 2 (2) y (11) de la Ley, 29 LPRA 63 (2), (11).

#### **II. LA UNIÓN**

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), es una entidad sindical que se dedica a representar empleados de la unidad de operación y conservación ante el patrono de epígrafe, por lo que es una "organización obrera" en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 LPRA 63 (10).

#### **III. LA ALEGADA PRÁCTICA ILÍCITA DE TRABAJO**

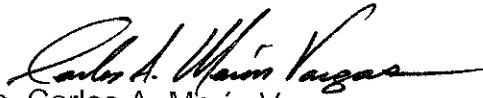
Al recurrir a un paro los días 6, 7 y 8 de abril de 1998 en la Oficina Comercial de Minillas en Bayamón, en protesta por la imposición unilateral de un dispositivo magnético de seguridad personalizado que afectaba las condiciones de empleo, la UTIER no violó el Artículo XXXIX del convenio colectivo entonces vigente. Por ende, no incurrió en práctica ilícita de trabajo alguna.

De conformidad con las anteriores determinaciones de hechos y conclusiones de Derecho, al amparo del Artículo 9 (1)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 70 (1) (a), la Junta **ORDENA** la **DESESTIMACIÓN** de la querrela de epígrafe.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 4.2 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden, podrá presentar dentro de un término de veinte (20) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la notificación de la presente Decisión y Orden una Moción de

Reconsideración a la misma, o podrá, dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la notificación del archivo en autos, presentar el recurso judicial correspondiente ante el Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4.006 (c) de la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de diciembre de 2004.



Lcdo. Carlos A. Marín Vargas  
Presidente Interino



Sra. Adá Rosario Rivera  
Miembro Asociado

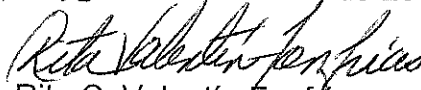
El Sr. Harry O. Vega Díaz, Miembro Asociado, no participó.

#### NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente **DECISIÓN Y ORDEN DE DESESTIMACIÓN** a:

1. LCDO. JOSÉ VELAZ ORTIZ  
AVENIDA MUÑOZ RIVERA 421  
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA B-4  
HATO REY, PUERTO RICO 00918
2. AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
OFICINA PROCEDIMIENTOS ESPECIALES  
PO BOX 13985  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00908
3. UTIER  
SR. RICARDO SANTOS  
PO BOX 13068  
SAN JUAN PR 00908-3068
4. LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES  
ABOGADA, DIVISIÓN LEGAL  
JRTPR-A LA MANO

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de diciembre de 2004.



Rita C. Valentín Fonfrías  
Secretaria de la Junta

rvf

