



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:

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
QUERELLADA

Y

MELVIN DUMEY SANTANA  
QUERELLANTE

CASO: CA-99-07

UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES  
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES  
ELÉCTRICAS (UITICE)

QUERELLADA

Y

MELVIN DUMEY SANTANA  
QUERELLADA

CASO: CA-99-08  
D-2005-1402

ANTE: LCDA. ASTRID COLÓN LEDÉE  
LCDA. MARÍA ELENA ARROYO ROJAS  
LCDO. CARLOS A. MARÍN VARGAS  
OFICIALES EXAMINADORES

**COMPARECENCIAS**

LCDA. MARÍA J. HADDOCK LÓPEZ  
LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES  
En representación del Interés Público

LCDO. FRANCISCO J. RAMOS ACOSTA  
En representación de la Unión Insular de Trabajadores  
Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE)

LCDO. PEDRO RIVERA PÉREZ  
LCDO. FÉLIX E. PÉREZ RIVERA  
En representación de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)

**DECISIÓN Y ORDEN DE DESESTIMACIÓN**

El 5 de mayo de 2005, se emitió el Informe del Oficial Examinador <sup>1/</sup> recomendando que se desestimen las querellas en los casos de epígrafe.

El 31 de mayo, la representación legal del Interés Público radicó sus Excepciones al Informe.

El 8 de junio, el Lcdo. Félix E. Pérez Rivera renunció a la representación legal del patrono por razón de habersele encomendado realizar las funciones de Portavoz

<sup>1/</sup> El mismo fue preparado y suscrito por el Lcdo. Carlos A. Marín Vargas, actualmente Presidente de la Junta, quien se inhibió de participar en la presente Decisión y Orden.

del Comité Negociador del nuevo convenio colectivo con la UTIER. Solicitó se le concedieran 30 días para anunciar la nueva representación legal.

Mediante Resolución del 8 de junio, se le concedieron diez días a la AEE para asumir su nueva representación legal.

El 29 de junio, el Lcdo. José R. Cobián Tormos radicó "Moción asumiendo representación legal y otros extremos", informando haber sido contratado recientemente por la Autoridad y solicitando 30 días para radicar una "réplica" al escrito de Excepciones.<sup>2/</sup>

El 1 de agosto, la nueva representación legal del patrono radicó un escrito titulado "Moción en cumplimiento de orden", el cual se suponía que sería una "réplica" a las Excepciones presentadas por el Interés Público.<sup>3/</sup> En la referida moción, el patrono argumenta su defensa de "incuria" contra el querellante, defensa que no fue discutida en el Informe del Oficial Examinador pero que había sido parte de las defensas afirmativas en la Contestación a la Querella.

Luego de una prórroga concedida a solicitud de la representación del Interés Público, ésta radicó una "Réplica a Moción en cumplimiento de orden". En dicha "Réplica" se nos solicita que no aceptemos la moción del patrono del 1 de agosto por cuanto constituye en realidad unas "Excepciones al Informe" – al plantear la incuria – y no una réplica a las Excepciones del Interés Público para la cual había pedido la prórroga. Siendo pues unas "Excepciones al Informe del Oficial Examinador", la moción se radicó tardíamente, expone el Interés Público.

Hemos examinado el expediente de los casos de epígrafe y confirmamos las determinaciones interlocutorias por cuanto no se cometió error perjudicial alguno. En cuanto al Informe del Oficial Examinador, adoptamos sus Conclusiones de Hechos <sup>4/</sup> y añadimos otras en la presente Decisión y Orden, aceptando la recomendación de desestimar las querellas aunque por otros fundamentos.

## LOS HECHOS

El 9 de mayo de 1986, el Hon. Rafael Hernández Colón, actuando como Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, mediante el Boletín Administrativo Núm. 4784, emitió la Orden Ejecutiva sobre pruebas para la detección

<sup>2/</sup> Mediante Resolución del 8 de julio se le concedieron veinte días para la radicación.  
<sup>3/</sup> Para lo cual se había solicitado la prórroga, en la moción del 29 de junio.  
<sup>4/</sup> Páginas 7 a 11 del Informe.

de sustancias controladas para ciertos funcionarios y empleados públicos.<sup>5/</sup> En dicha Orden se establece que el objetivo principal del programa será identificar a los usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación para que puedan desempeñar fielmente sus funciones y deberes en el servicio público.<sup>6/</sup>

El 8 de julio de 1993, la Querellada, representada por su Director Ejecutivo, Ing. Miguel A. Cordero y la UITICE, representada por su Presidente, Sr. Francisco Reyes, firmaron una Estipulación Especial <sup>7/</sup> en la cual la UITICE endosó el Programa de Pruebas de Drogas aprobado por la Querellada para aquellas clasificaciones que se justifiquen en la unidad apropiada.

El 11 de octubre de 1994, conforme a la Orden Ejecutiva Núm. 4784, la Querellada aprobó el Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.<sup>8/</sup>

El 21 de agosto de 1996, el Sr. Melvin Dumey Santana comenzó a trabajar para la Querellada. El título de su plaza inicial era "Barrenero", y su contrato de empleo era uno a tiempo determinado o como empleado temporero.<sup>9/</sup> Así las cosas, la Querellada continuó extendiéndole contratos a tiempo determinado. Los plazos de dichos contratos eran inicialmente a 60 días y posteriormente los plazos fueron aumentando a 120 días.<sup>10/</sup>

Al momento en que ocurren los hechos que motivan las presentes querellas, el Querellante mantenía un contrato de trabajo con la Querellada en un puesto de Celador o Técnico de Líneas. Este contrato era uno a tiempo determinado con vigencia del 22 de febrero de 1997 al 21 de junio de 1997. El contrato establecía que la AEE tenía plena discreción para dar por terminado el mismo si una evaluación concluía que el empleado no estaba apto para continuar en sus funciones.<sup>11/</sup>

El 22 de abril de 1997 (luego de 8 meses trabajando como empleado temporero), al Querellante se le realizó una prueba de sustancias controladas arrojando

<sup>5/</sup> Se sometió como parte del expediente de personal del querellante, Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>6/</sup> Art. 3(b) Boletín Administrativo Núm. 4784.

<sup>7/</sup> Incluido en el Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>8/</sup> Idem.

<sup>9/</sup> Fue recomendado a la Autoridad por el Presidente de la unión aquí querellada, Sr. Francisco Reyes. T.O. págs. 244-5.

<sup>10/</sup> Expediente de Personal de Melvin Dumey, Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>11/</sup> Expediente de Personal, supra. T.O. , págs. 99-102.

un resultado positivo a cocaína. El resultado de dicha prueba fue certificado el 7 de mayo de 1997 por el Médico Revisor Oficial.<sup>12/</sup>

El 15 de mayo de 1997, el patrono comunicó al Querellante que a partir de esa notificación éste no estaba apto para realizar sus funciones y le citó a una reunión con su supervisor.<sup>13/</sup>

El 20 de junio de 1997, el patrono le notificó al Querellante que de acuerdo a la Oficina de Salud y Seguridad, éste no estaba apto para realizar las funciones de su cargo y que por esa razón no procedían con la renovación de su nombramiento como empleado temporero. Además, le advirtieron que podía apelar sobre esta determinación a la División de Personal.<sup>14/</sup>

En la Autoridad, la experiencia ha sido que el tratamiento de rehabilitación toma entre 12 y 18 meses y, a la fecha de surgir la controversia, se concedía a los empleados "regulares", no así a los temporeros.<sup>15/</sup>

El Sr. Carlos León Sánchez fue otro empleado temporero que también dio positivo a la prueba de dopaje y no recibió ayuda del PAE.<sup>16/</sup>

El señor Dumey solicitó que se le imputara violación a la Regla 20 del Reglamento de Disciplina de manera que pudiera arbitrarse su caso, a pesar de que entendía que no había incurrido en la conducta que prohíbe la Regla 20. Tanto la unión como el patrono denegaron esta petición.<sup>17/</sup> El Presidente de la Unión, señor Francisco Reyes, realizó gestiones con la División de Relaciones Industriales del patrono para que le dieran una oportunidad al señor Dumey, resultando infructuosas.<sup>18/</sup>

El querellante hizo gestiones por teléfono con las oficinas de Relaciones Industriales, Programa de Ayuda al Empleado (PAE) e Igualdad de Empleo.<sup>19/</sup> También envió cartas a fines de 1997 a diversos departamentos por consejo de un abogado en Arecibo cuyo nombre no pudo ofrecer.<sup>20/</sup>

<sup>12/</sup> Exhibit Número 1 Conjunto.

<sup>13/</sup> Exhibit Número 9 Conjunto.

<sup>14/</sup> Exhibit Número 11 Conjunto.

<sup>15/</sup> T. O., págs. 172-173, 186, 230, 233.

<sup>16/</sup> T. O., pág. 103, 251-252. El PAE no da el tratamiento sino que sirve de enlace con otras entidades externas, tales como AMSSCA.

<sup>17/</sup> T. O., págs. 80, 84, 255, 257.

<sup>18/</sup> Exhibits 1 y 2 Conjuntos de la Unión y el Interés Público, T.O., páginas 253-4.

<sup>19/</sup> T. O., pág. 39.

<sup>20/</sup> T. O., págs. 75-76, 144-148.

Durante el año 1998, el señor Dumey estuvo requiriendo la ayuda de la Clínica de Asistencia Legal de la Universidad de Puerto Rico donde le estudiaron el caso y finalmente le aconsejaron venir a la Junta, lo cual hizo el 11 de febrero de 1999.<sup>21/</sup>

### ANÁLISIS

Nos corresponde, en primera instancia, resolver el planteamiento procesal relacionado con la 'Moción en cumplimiento de orden' y su "Réplica".

Resulta innegable que la moción del patrono del 1 de agosto no era una réplica a las Excepciones que el Interés Público había radicado, sino más bien unas "Excepciones" al Informe del Oficial Examinador ya que argumentaban un punto de Derecho que había sido omitido en el Informe.<sup>22/</sup> Por tal razón, es correcta la apreciación del Interés Público de que la moción del 1 de agosto se radicó tardíamente. Ahora bien, independientemente de ello, lo cierto es que la defensa de "incuria", si bien se utilizó incorrectamente el término de "prescripción", fue levantada en las defensas afirmativas de la Contestación a la Querella de la Autoridad.<sup>23/</sup> Por otra parte, la unión co-querellada también planteó la "incuria" del querellante en su Contestación a la Querella.<sup>24/</sup> En nuestro análisis del expediente completo del caso, hemos dado – como en casos anteriores – seria consideración a esta defensa afirmativa. Además, la dilación del querellante en acudir a la Junta y las razones expuestas por éste fueron motivo de extenso conainterrogatorio, reiterándose en la audiencia pública esta defensa por parte del entonces representante legal del patrono, Lcdo. Pedro Rivera Pérez.<sup>25/</sup>

Bajo nuestro estatuto habilitador no existe término prescriptivo para que una parte querellante radique un Cargo en la Junta. Por ello, en el caso **AEE - y - UTIER** D-874 del 9 de diciembre de 1981, la Junta, interpretando lo expresado por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso **Buena Vista Dairy v. JRT**,<sup>26/</sup> aseveró lo siguiente:

*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.*

<sup>21/</sup> T. O., págs. 41, 108-109.

<sup>22/</sup> En ningún momento replicó lo expuesto en las Excepciones al Informe.

<sup>23/</sup> Defensa afirmativa número 1 a la segunda página de la Contestación del 2 de febrero de 2001.

<sup>24/</sup> Defensa afirmativa número 1 a la segunda página de la Contestación del 6 de febrero de 2001.

<sup>25/</sup> T. O., páginas 34-44, 75-76, 108-109, 144-148.

<sup>26/</sup> 94 DPR 624.

En el caso *UTIER - y - AEE*, D-904 del 30 de junio de 1982, la Junta determinó que:

*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 querrellada cuando los hechos y circunstancias así lo ameriten.*

En algunos casos, la Junta no ha aplicado esta doctrina.<sup>27/</sup>

Recientemente, el Tribunal Supremo se expresó nuevamente en torno a la doctrina de incuria en un caso civil,<sup>28/</sup> citando lo expuesto en *Pueblo v. Valentín*, 135 DPR 245 (1994):

*...no basta el transcurso de un tiempo determinado para que exista lo que se denomina técnicamente incuria o laches. Es imprescindible que la conducta negligente del peticionario, al no promover con prontitud y diligencia la expedición del auto, haya causado una demora innecesaria e indebida que de hecho perjudica a las demás personas interesadas. Adviértase que la teoría de laches envuelve dos elementos: (1) la dilación injustificada en la presentación del recurso; y (2) el perjuicio que ello pueda ocasionar a otras personas, según las circunstancias. Además, hay que considerar el efecto que tendría la concesión o la denegación del auto **sobre los intereses privados y sociales en presencia**. Cuando la demora no perjudica a nadie o el perjuicio causado es leve, si se le compara con el daño que sufriría el peticionario o el público en caso de no librarse el auto, el lapso de tiempo transcurrido tiene que ser grande para que exista la incuria equitativa. En cambio, **aunque la dilación sea relativamente corta, si resulta en detrimento para el interés público** o los derechos individuales del acusado, procede denegar el auto a base de la doctrina de laches. Sobre todo [,] es preciso tener en cuenta los méritos y demás circunstancias del caso específico, ya que la doctrina de incuria sigue vinculada a la idea fundamental de la equidad: se acude a la "razón" y a la "conciencia" para encontrar soluciones justas, apartándose del rigorismo intransigente de los términos fatales. (Énfasis suplido).*

Nuestro más Alto Tribunal también ha sido enfático en aseverar que la política pública es fomentar que las disputas laborales sean adjudicadas con celeridad para preservar la paz industrial, por lo cual la dinámica en el Derecho Laboral está orientada hacia la más pronta solución y finalidad de las controversias. Todo ello hace aplicable la doctrina de incuria en nuestro campo.<sup>29/</sup>

<sup>27/</sup> En *Autoridad de Puertos - y - Angel Rosario*, D-1009 del 10 de mayo de 1985, no se aplicó por tratarse de una "violación continua." En *AEE - y - UTIER*, D-820 del 22 de abril de 1980, se restó al tiempo transcurrido el período de huelga en que estuvo inmersa la querellante. Sobre este último véase también *JRT v. AEE*, 113 DPR 564 (1982), y *AEE - y - UTIER*, D-924 del 4 de mayo de 1983.

<sup>28/</sup> *Pérez Guzmán v. Pedro Rosselló* 2004 TSPR 111.

<sup>29/</sup> *JRT v. PRTC* 107 DPR 76 (1978), *Buena Vista Dairy v. JRT*, supra, *Hilton International Co. v. JRT* 112 DPR 689 (1982).

Los hechos en la controversia de epígrafe revelan que el querellante dejó transcurrir casi diecinueve (19) meses entre la notificación de que no se le consideraba apto para continuar trabajando en la Autoridad y la radicación de los Cargos de epígrafe. Durante ese período realizó gestiones con diversas agencias, fracasó en su intento de que el patrono le formulara cargos y que la unión le tramitara un procedimiento de querrela; alegadamente acudió a abogados en Arecibo cuyos nombres no supo informar y estuvo alrededor de un año esperando que evaluaran su caso en la Clínica Legal de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Fue allí donde finalmente le dijeron que acudiera a la Junta. No nos parece razonable el tiempo transcurrido, máxime tratándose de un taller de trabajo que utiliza los servicios de la Junta constantemente, en que el querellante debió conocer de su existencia. Ello milita en contra de la fuerte política pública de que las controversias laborales se tramiten con celeridad en aras de la paz industrial. Es por esta importante consideración que entendemos aplicable la doctrina de incuria en los casos de epígrafe.

No obstante lo anterior, hemos evaluado los hechos y los argumentos de las partes en los méritos de la controversia, encontrando insoslayable la conclusión de que no se violó el deber de justa representación, a la luz del Derecho aplicable.

Conforme la jurisprudencia normativa para casos híbridos como los de autos, es menester sopesar las actuaciones de la organización obrera en torno a la queja del(de la) empleado(a) conjuntamente con la meritoriedad o no de la misma. En este proceso resulta imperativo aplicar la doctrina del deber de justa representación según avalada por los tribunales. Así, mediante Opinión del 9 de octubre de 1980, nuestro Honorable Tribunal Supremo, con ciertas aclaraciones, otorgó "imprimátur" a la doctrina de la jurisdicción federal invocada por la Junta para la solución del caso radicado por Camilo Oquendo contra la Unión Gastronómica, Local 610, doctrina acuñada en la frase "deber de justa representación."<sup>30/</sup> Se trata de una doctrina "de rúbrica eminentemente judicial", promulgada por el Honorable Tribunal Supremo Federal.<sup>31/</sup> Como se expone en *JRT v. Unión Gastronómica* supra, esta doctrina, en esencia:

<sup>30/</sup> *JRT v. Unión Gastronómica, Local 610*, 110 DPR 237 (1980).

<sup>31/</sup> *Vaca v. Sipes*, 386 US 171 (1967) y su numerosa progenie. Cabe aclarar que aún antes de este caso *Vaca*, tradicionalmente citado como normativo, ya el Tribunal Supremo Federal había atendido este deber en casos como *Steele v. Louisville*, 323 US 192 (1944), *Ford Motor Co. v. Huffman*, 345 US 330 (1953) y *Humphrey v. Moore*, 375 US 335 (1964).

Proclama la obligación de toda unión de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, los intereses de sus representados miembros.....

.....  
 ..en términos generales se acepta que la unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja y a tal efecto **posee un alto grado de discreción**. Sin embargo la conducta de la unión no debe ser intencionalmente arbitraria, caprichosa, o discriminatoria. La negativa de la unión en procesar la queja no debe ser el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que no son unionados. Sus decisiones respecto a las quejas individuales deben ser honestas y razonables. El rechazo por la Unión de la queja debe haber sido sobre los méritos, en un ejercicio honesto y fundado de discreción previa una justa y completa investigación... no puede haber mediado fraude o mala fe... no puede haber actuado de manera negligente (cita omitida, subrayado del Tribunal y énfasis nuestro)

Además, expresó el Honorable Tribunal en el mismo caso que:

... es fundamental tener presente que la divergencia razonable de criterio respecto a los méritos de una queja, per se, no sería suficiente para inferir una violación al trato de buena fe o deducir una conducta arbitraria de una unión. La Unión satisface su responsabilidad fiduciaria actuando en relación con la queja de forma diligente y bien intencionada, y cualquier conclusión así adoptada la exime de responsabilidad **no obstante incurriera en error de juicio y a pesar de que posteriormente se determine que en efecto la queja en cuestión tenía méritos**. Vaca v Sipes, supra, 192-193. Por otro lado, tampoco eximiría de responsabilidad a la Unión la tramitación y procesamiento de una queja hasta su fin si la diligencia se despliega sin una adecuada representación o sin proveerse una cabal defensa de los intereses del obrero. Es por ello que a los fines de evaluar la suficiencia de la representación, en casos como el presente, es menester cierta evaluación sobre si la queja era o no frívola. (énfasis nuestro)

Además, refiriéndose al criterio esbozado en el caso **Vaca v. Sipes**, supra, nuestro Honorable Tribunal Supremo señaló que:

El equilibrio de intereses exige que no vayamos más lejos que la doctrina establecida en el referido caso, por lo cual la Junta debe ajustarse al criterio jurisprudencial allí expuesto en la consideración de casos futuros referentes al procesamiento de quejas presentadas por obreros unionados.

Por otra parte, en el caso **Air Line Pilots v. O'Neill**, 499 US 65 (1991), el Honorable Tribunal Supremo Federal expresó, en lo pertinente:

*We hold that the rule announced in Vaca v. Sipes... that a union breaches its duty of fair representation if its actions are either "arbitrary, discriminatory, or in bad faith" applies to all union activity, including contract negotiation. We further hold that a union's actions are arbitrary only if, in light of the factual and legal landscape at the time of the union's actions, the union's behavior is so far outside a "wide range of reasonableness... as to be irrational..."* (página 67, énfasis nuestro).



.....  
 .....  
*Any substantive examination of a union's performance, therefore, must be highly deferential. (página 78)*

Tomando como marco de referencia los criterios antes expuestos, pasamos a resolver su aplicación en los casos de epígrafe.

Como hemos visto, la jurisprudencia ha establecido que debe poder demostrarse una actitud arbitraria, discriminatoria, de mala fe o perfunctoria por parte de la unión para poder concluir que ésta faltó a su deber de justa representación. Bajo los hechos de este caso encontramos que hay ausencia de tales criterios o factores. Como ya expusimos en las Conclusiones de Hechos, el querellante entró a trabajar bajo contrato, como temporero, siendo recomendado por el propio Presidente de la Unión, Sr. Francisco Reyes. Cuando surgió la controversia por razón de que el señor Dumey dio positivo a la prueba de sustancias controladas, el señor Reyes realizó gestiones con el patrono para que le dieran una oportunidad, lo cual no logró. Frente al reclamo del querellante de que se le tramitara una formulación de cargos bajo la Regla 20 de las Reglas de Conducta,<sup>32/</sup> el Presidente de la Unión se negó por entender que las circunstancias del caso del señor Dumey no caían bajo los parámetros de la Regla 20 y porque proseguir tal trámite le dañaría el récord como empleado del señor Dumey.<sup>33/</sup> La unión endosó el Programa de Prueba de Drogas aprobado por la Autoridad, mediante Estipulación Especial del 8 de julio de 1993. Durante el proceso para alcanzar dicho acuerdo, nunca se habló de que cubriera a los empleados "temporeros", conforme el testimonio incontrovertido del Presidente Reyes.

La razón para ello, conforme testificó el señor Reyes, fue que al tratarse de empleados bajo contrato temporero, contratados por períodos cortos (meses) para situaciones particulares, el tratamiento tomaría más tiempo que el término del contrato.<sup>34/</sup> Por otra parte, la prueba demostró también que hubo otro empleado temporero que sufrió las mismas consecuencias que el señor Dumey, coetáneo con éste, por lo que no hubo discrimen. Conforme la prueba oral, en ninguna ocasión se le concedió a empleados temporeros el beneficio de ser referido al PAE para un programa de rehabilitación.

<sup>32/</sup> La Regla 20 dispone para la suspensión de 80 horas laborables a los empleados que incurren la primera vez en la siguiente conducta: *"Presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas embriagantes o narcóticos o introducirlos o usarlos en los recintos de la Autoridad o en el trabajo no está permitido"*.

<sup>33/</sup> T. O., págs. 255-257. El señor Reyes aclaró que en el año 2000 se enmendó la Regla 20 para incorporarle como violación el hecho de "dar positivo" en la prueba.

<sup>34/</sup> T. O., páginas 308-9.

La unión interpretó las circunstancias del querellante y luego de un juicio valorativo entendió de buena fe, sin arbitrariedad ni discrimen, que a éste, por ser un empleado temporero, no le cobijaban las disposiciones del "Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica".<sup>35/</sup> No consideramos irracional la conducta de la unión de negarse a tramitarle una infracción a la Regla 20 aunque sí entendemos que incurrió en un "error de juicio" al excluir a los empleados temporeros de la aplicación del Reglamento antes referido. Aún así, el "error de juicio" exime de responsabilidad a la organización obrera.<sup>36/</sup> Al concluir que la unión querellada no faltó a su deber de justa representación, ello "insula" al patrono de la reclamación del querellante. De todas formas, cabe recordar que la pretensión del señor Dumey frente al patrono era de que le debió formular cargos bajo la Regla 20, a pesar de que en su testimonio admitió que no había incurrido en las circunstancias que contempla la Regla 20.<sup>37/</sup> A la fecha de los hechos, el dar positivo a una prueba de sustancias controladas no era aún una infracción "per se" a la Regla 20. Concurrimos con el Oficial Examinador al expresar en su Informe que *"resulta improcedente la petición del Querellante de que la Unión interviniera mediante un procedimiento de arbitraje para exigirle al patrono que lo disciplinara bajo la Regla Núm. 20, con el conocimiento de que no cometió dicha infracción"*.<sup>38/</sup>

Veamos ahora la política pública en torno al uso de sustancias controladas en el Servicio Público y el alcance del Programa de Rehabilitación establecido en la Autoridad.

La Orden Ejecutiva del 9 de octubre de 1986<sup>39/</sup> declaró el uso de drogas como incompatible con el Servicio Público por lo que constituía política pública el establecer un plan de acción para atender, reducir y solucionar el uso y abuso de sustancias controladas. Se expresó que el objetivo principal del programa de detección sería *"identificar a los usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación para que puedan desempeñar fielmente sus funciones y deberes en el servicio público"*.

En la Estipulación Especial del 8 de julio de 1993, la UITICE endosó el Programa de Prueba de Drogas aprobado por la Autoridad para las clasificaciones de puestos

<sup>35/</sup> Vigente desde que fue autorizado por el Secretario de Justicia el 11 de octubre de 1994.  
<sup>36/</sup> Por las razones que expondremos más adelante.  
<sup>37/</sup> T. O., páginas 70-73, 80.  
<sup>38/</sup> Informe del Oficial Examinador, página 17.  
<sup>39/</sup> Boletín Administrativo 4784.

que se justifiquen dentro de la unidad apropiada. Entre los **“empleados”** que serían objeto de pruebas estaban los que ocuparan plazas sensitivas. La Autoridad garantizó a la unión que el Programa se realizaría *“protegiendo los derechos civiles y constitucionales de los trabajadores...”* Se estableció que *“el propósito de estas pruebas es identificar a los usuarios de drogas, a los efectos de brindarle la oportunidad de rehabilitarse de conformidad con los programas internos o externos de ayuda al empleado y de rehabilitación”*.

El Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas aprobado por la Autoridad el 11 de octubre de 1994, en su Artículo IV- Política Pública, inciso 3, expresa que *“para atender las necesidades de los **empleados** con problemas de drogas, la Autoridad ha establecido un servicio de orientación, consejería y rehabilitación como parte de sus Programas de Ayuda al Empleado (PAE).”* El Artículo VII contiene una extensa lista de los puestos gerenciales y los de las diversas unidades apropiadas a quienes les aplica el Reglamento. Dentro de la unidad apropiada que representa la UITICE se menciona al Celador de Líneas, puesto que ocupaba el querellante con nombramiento *“temporero”*. En todo momento se habla de *“funcionarios y **empleados**”*, sin distinciones entre los mismos.

En el curso de la audiencia, el Sr. Jorge Cuevas Marengo, Supervisor del Programa de Evaluaciones y Pruebas Especiales (PEPE) envía al PAE a aquellos **empleados regulares** que arrojan un resultado positivo en una prueba de sustancias controladas. El PAE cuenta con Trabajadores Sociales y Sicólogos que entrevistan al empleado y lo refieren a ASSMCA.<sup>40/</sup> El PAE le da seguimiento al procedimiento de rehabilitación del empleado, el cual dura en promedio, de 12 a 18 meses. También testificó el señor Cuevas que luego de que ASSMCA o la institución privada que esté ofreciendo el programa “da de alta” al empleado, la institución le envía un Informe al PAE. Luego de analizar y estudiar el Informe, el PAE envía al empleado al Médico Consultor con el propósito de realizarle pruebas de seguimiento para garantizar su rehabilitación. Una vez queda confirmado que el empleado ingresó, aprobó y se rehabilitó, se integra nuevamente a sus funciones.<sup>41/</sup>

Conforme al testimonio del funcionario del patrono, si se trataba de un empleado **“temporero”**, éste no era referido al PAE sino que lo que se hacía era citarlo

<sup>40/</sup> T. O., pág. 187. El empleado puede optar por una institución privada pero bajo su propio costo.

<sup>41/</sup> T. O., pág. 188.

conjuntamente con su supervisor inmediato para notificarle el resultado de la prueba que, al ser positivo, lo inhabilitaba para continuar ejerciendo sus funciones.<sup>42/</sup> En ninguna ocasión se le dio oportunidad a un empleado temporero de asistir al plan de rehabilitación y regresar a su posición de temporero.<sup>43/</sup>

En el período transcurrido desde que dio positivo a la prueba hasta la fecha de terminación del contrato, el señor Dumey percibió el sueldo correspondiente a sus licencias de vacaciones y enfermedad acumuladas y luego quedó cerca de un mes sin percibir sueldo alguno ya que fue declarado no apto para trabajar. No se le dejó sin efecto el contrato.<sup>44/</sup>

A la luz de todo lo anterior somos de opinión que los empleados “temporeros” nunca debieron ser excluidos del beneficio de ser referidos al programa de rehabilitación. La política pública está dirigida a todos los que rinden labores en el servicio público; si las pruebas y el Reglamento aplican a **todos** los empleados, también **todos** éstos deben ser beneficiarios del programa de rehabilitación. Por esto creemos que la UITICE incurrió en un “*error de juicio*” al permitir que los empleados temporeros, a los que también representa, quedaran excluidos del beneficio del programa de rehabilitación. Estamos conscientes de que los empleados temporeros trabajan por períodos de cierta duración y que no tienen derecho a que se les renueven los contratos.<sup>45/</sup> Ello no impide que armonicemos los intereses de la política pública con los derechos de administración del patrono. Entendemos que los empleados temporeros, bajo contrato, tienen derecho a ser enviados al programa de rehabilitación durante el período que reste de su contrato. Con ello no afectamos en nada al patrono. Obsérvese que la prueba oral demostró que a los empleados temporeros que daban positivo a la prueba no les permitían continuar trabajando pero sus contratos continuaban vigentes. Si se le hubiera dado la oportunidad del referido del PAE por el período restante del contrato, el empleado hubiese sido beneficiado con la oportunidad de comenzar un proceso de rehabilitación dando así cumplimiento a la política pública<sup>46/</sup>, sin obligar al patrono más allá del período de vigencia del contrato.

<sup>42/</sup> T. O., págs. 218-219.

<sup>43/</sup> T. O., págs. 233-234.

<sup>44/</sup> T. O., págs. 24-25.

<sup>45/</sup> Sobre este tema véase *Orta v. Padilla*, 92 JRT 96, *García Meléndez y Otros v. Municipio de Arroyo*, 96 JRTS 68.

<sup>46/</sup> Recuérdese que la política pública, la moral y las leyes tienen preeminencia sobre los convenios colectivos y acuerdos en la relación obrero-patronal. *Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc.* 116 DPR 348 (1985), *JRT v. Junta Administrativa de los Muelles Municipales de Ponce*, 88 JTS 117 (122 DPR 318).

Así pues, la política del patrono, con la anuencia de la unión querellada, de excluir a los empleados temporeros del beneficio del Reglamento del Programa de Detección de Sustancias Controladas, es contraria a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual no hace distinción entre funcionarios y empleados sujetos del examen. Resulta ilustrativo referirnos a la Ley Número 78 de 14 de agosto de 1997,<sup>47/</sup> en cuyo Artículo 4 (f) se define "empleado" así:

*Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, o que preste servicios de carrera o de confianza, a tiempo parcial o irregulares, en cualquier Rama del Gobierno de Puerto Rico"*

La Ley 78, en su Artículo 12 a) hace exigible a tales "empleados" la participación en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación.

Basándonos en las Conclusiones de Hechos y el análisis de Derecho, se emiten las siguientes

## CONCLUSIONES DE DERECHO

### I. EL PATRONO

La Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dedicada a proveer servicios de energía eléctrica en la jurisdicción de Puerto Rico y utiliza los servicios de empleados para la operación de dicha negocio. Por ello, es un patrono según se define en el Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>48/</sup>

### II. LA UNIÓN CO-QUERELLADA

La Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE), es una entidad sindical que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva, y es la representante exclusiva de los trabajadores de los proyectos de construcción de líneas eléctricas, subestaciones y alumbrado público rural y urbano de la Autoridad. Por ello, es una organización obrera según se define en el Artículo 2, Inciso 10, de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>49/</sup>

### III. LAS ALEGADAS PRÁCTICAS ILÍCITAS DE TRABAJO

Toda vez que la Querellada, Autoridad de Energía Eléctrica, no violó las disposiciones de los Artículos VII y VIII del convenio colectivo vigente al momento de los hechos, entiéndase, el Procedimiento Disciplinario y el Procedimiento para la

<sup>47/</sup> Promulgada dos meses después de terminar el contrato del señor Dumey.

<sup>48/</sup> 29 LPRA § 63 (2)(11).

<sup>49/</sup> 29 LPRA § 63 (10).

Solución de Querellas y Arbitraje, determinamos que no incurrió en una práctica ilícita según definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

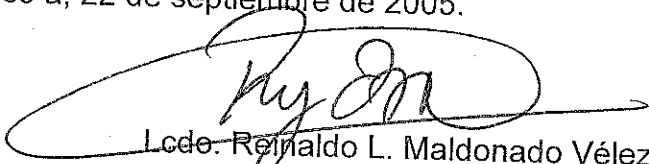
Toda vez que la Unión co-querellada, Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, no faltó a su deber de justa representación para con el Querellante, Sr. Melvin Dumey Santana, determinamos que no incurrió en una práctica ilícita según definida en el Artículo 8, Sección (2), Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo.

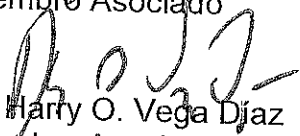
### ORDEN

A tenor con las anteriores Conclusiones de Derecho y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 9(1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, por la presente **SE ORDENA LA DESESTIMACIÓN DE LAS QUERELLAS** en los casos de epígrafe.

Tal y como se dispone en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, sobre revisión judicial, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una moción de reconsideración, o podrá, dentro del término de 30 días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una Solicitud de Revisión ante el Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan, de conformidad con 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, 22 de septiembre de 2005.

  
Lcdo. Reynaldo L. Maldonado Vélez  
Miembro Asociado

  
Sr. Harry O. Vega Díaz  
Miembro Asociado

El Lcdo. Carlos A. Marín Vargas, Presidente, se inhibió de participar en estos casos.

### NOTIFICACION

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 R. COBIÁN TORMOS  
PO BOX 360769  
SAN JUAN PR 00936-0769

2. AEE-OFIC. PROCED. ESP  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985
3. LCDO. FRANCISCO RAMOS ACOSTA  
BANCO COOPERATIVO PLAZA  
SUITE 1204-B  
AVE. PONCE DE LEÓN 623  
HATO REY PR 00917-4829
4. SR. MELVIN DUMEY SANTANA  
1091 GREENSKEEP DR.  
KISSIMMEE, FL 34741-6744
5. LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES  
ABOGADA, DIVISIÓN LEGAL – JRTPR  
(A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a *28* de septiembre de 2005.

*Rita Valentín Fonfrías*  
Rita C. Valentín Fonfrías  
Secretaria de la Junta

rvf





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
P.O. Box 14427  
Bo. Obrero Sta., Santurce, PR 00916-4427

Tel. (787) 725-3535  
Fax: (787) 721-4057

AUTORIDAD DE ENERGIA ELÉCTRICA  
DE PUERTO RICO (A.E.E.)

QUERELLADA

-Y-

MELVIN DUMEY SANTANA

QUERELLANTE

CASO NUM. CA-99-07

UNION INSULAR DE TRABAJADORES  
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES  
ELÉCTRICAS (U.I.T.I.C.E.)

QUERELLADA

-Y-

MELVIN DUMEY SANTANA

QUERELLANTE

CASO NUM. CA-99-08

ANTE: Lcda. Astrid Colón Ledée  
Lcda. María Elena Arroyo Rojas  
Lcdo. Carlos A. Marín Vargas  
Oficiales Examinadores

**COMPARECENCIAS:**

**Lcda. María J. Haddock López**  
**Lcda. Marilia Acevedo Torres**  
En representación del Interés Público

**Lcdo. Francisco J. Ramos Acosta**  
En representación de la Unión Insular de Trabajadores  
Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE)

**Lcdo. Pedro Rivera Pérez**  
**Lcdo. Félix E. Pérez Rivera**  
En representación de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)

**INFORME Y RECOMENDACIÓN DEL OFICIAL EXAMINADOR**

El 11 de febrero de 1999, el Sr. Melvin Dumey Santana<sup>1/</sup> presentó sendos cargos contra la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)<sup>2/</sup> y la Unión Insular de

<sup>1/</sup> En adelante el Querellante.

<sup>2/</sup> En adelante la Querellada o la AEE.



Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas.<sup>3/</sup> Basándose en dichos cargos, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico<sup>4/</sup> expidió querellas el 12 de enero de 2001. En la querella CA-99-07 se alega que la Autoridad de Energía Eléctrica 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,<sup>5/</sup> consistente en lo siguiente:

*“En o desde junio de 1997, el Patrono de epígrafe violó el convenio colectivo vigente en su Artículo VIII, Sección I, titulado Procedimiento Disciplinario y el Artículo VII, titulado Procedimiento para Solución de Querellas y Arbitraje. La controversia gira en torno a que el 22 de abril de 1997, el Patrono realizó pruebas de drogas a la cual di positivo. Ante esta situación, y siendo la primera vez que la Autoridad me despide sin consideración (sic) lo que estipula el convenio colectivo y las Reglas de Conducta #20 sobre este asunto.*

*La Regla estipula que una primera vez el empleado será suspendido 80 horas laborales y no despedido como fue mi caso. El Patrono tampoco permitió una rehabilitación”.*

En cuanto a la querella CA-99-08 se alega que la UITICE incurrió en una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8, Sección (2), Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, consistente en lo siguiente:

*“En o desde Junio de 1997, la Unión de epígrafe faltó a su deber de justa representación al permitir que el Patrono (A.E.E.) violara el convenio colectivo vigente en sus Artículos VIII, Sección I, titulado Procedimiento Disciplinario y el VII, titulado Procedimiento para la Solución de Querellas y Arbitraje. La controversia gira en torno a que el 22 de abril de 1997, el Patrono realizó pruebas de drogas a la cual di positivo. Ante esta situación, y siendo la primera vez que la Autoridad me despide sin consideración (sic) lo que estipula el convenio colectivo y la Regla de Conducta #20 sobre este asunto.*

*La Regla estipula que una primera vez, el empleado será suspendido 80 horas laborales y no despedido como mi caso. El Patrono no ofreció una rehabilitación”.*

### **INCIDENTES PROCESALES**

El 12 de enero de 2001, las querellas expedidas por la Junta y los correspondientes Avisos de Audiencia que la acompañaron, fueron debidamente notificadas a las partes. De acuerdo con los Avisos, se señalaron Audiencias para los días 8 y 9 de febrero de 2001 y se designó a la Lcda. Astrid Colón Ledée como Oficial Examinadora.

<sup>3/</sup> En adelante la UITICE.

<sup>4/</sup> En adelante la Junta.

<sup>5/</sup> 29 L.P.R.A. § 61 y ss.

El 1 de febrero de 2001, la AEE presentó Contestación a la Querrela en la cual niega haber incurrido en la práctica ilícita imputada. Como defensas afirmativas la Querellada planteó: que la causa de acción del Querellante estaba prescrita por haber transcurrido más de un año desde el momento de los hechos; que el Querellante era empleado no regular con nombramiento por tiempo determinado; que la UITICE endosó el Programa para la Detección de Sustancias Controladas mediante estipulación firmada el 8 de julio de 1993; que la AEE retuvo el control exclusivo de los asuntos relativos a la operación, manejo y administración del Programa para la Detección de Sustancias Controladas y el Reglamento vigente no pasó a ser parte del convenio colectivo vigente al momento de los hechos que nos ocupan; que el Reglamento vigente sobre Procedimiento para la Detección de Sustancias Controladas no contemplaba la obligación de conceder a un empleado temporero los beneficios que concede el convenio colectivo a los empleados regulares; que la Sección 3 del Artículo XXVIII-Vacaciones a Trabajadores No Regulares, limita el derecho del Querellante a solicitar el disfrute de vacaciones anuales, su paga hasta acumularlas por un año y que el Querellante no llevaba un año en la AEE; que el Querellante quedó inhabilitado para el servicio público al reflejar un positivo en las pruebas para la detección de sustancias controladas por lo que quedó no apto para desempeñar labores en la AEE; que el Reglamento adoptado por la AEE no concedía iguales o mejores derechos a los empleados temporeros que a los empleados regulares; que la AEE rehabilitaba a los empleados regulares y no concedió el derecho a rehabilitarse a los empleados temporeros en su Reglamento, por lo que, una vez quedaban inhabilitados procedía a dar por terminado el contrato, ya que no tenían plaza en propiedad; que los empleados temporeros se reclutan con el propósito de satisfacer una necesidad como el sustituir a empleados en vacaciones anuales, licencias por accidentes de trabajo, enfermedades prolongadas, y que su inhabilidad automática para desempeñar puestos públicos no permitió a la AEE mantenerlo en su puesto; que no se justifica la concesión de un remedio bajo los hechos particulares del

caso; y que falta una parte indispensable para conceder el remedio que lo es la Unión.

El 6 de febrero, la UITICE presentó Contestación a la Querella en la cual niega haber incurrido en la práctica ilícita imputada. En su contestación planteó como defensas afirmativas: que el Querellante ha incurrido en incuria al radicar el cargo y que por tanto la querella debe desestimarse; que las gestiones relacionadas con el Querellante, empleado no regular de construcción, fueron efectuadas adecuadamente y dentro del marco contractual; que el Querellante no fue despedido de su empleo en la AEE mas bien su contrato no fue renovado una vez expiró, para lo que tiene facultad absoluta la AEE y así se plasmó en el propio convenio colectivo; que la AEE retuvo el control exclusivo en los asuntos relativos al Programa para Detección de Sustancias Controladas, incluyendo su administración y operación y ésta, ha decidido hacer efectivo el programa de rehabilitación solo para los trabajadores regulares, asunto que siempre se ha considerado como válido y procedente en derecho.

El 7 de febrero, de conformidad con el Artículo 2, Sección 5 (a) del Reglamento Número 2 de la Junta, se ordenó la consolidación de los casos de epígrafe a los fines de Audiencia, Decisión y Orden y demás trámites necesarios.

El 8 de febrero, se celebró Audiencia en los casos de epígrafe, en la cual estuvieron presentes la Lcda. María Judith Haddock López en representación del Interés Público, el Lcdo. Pedro Rivera Pérez en representación de la AEE, y el Querellante, Sr. Melvin Dumey Santana. La representación legal de la UITICE no estuvo presente, ya que la consolidación de los casos se ordenó el día antes de la Audiencia. Vista la prueba desfilada, la cual consistió del testimonio del Querellante, el caso quedó sometido.

El 9 de febrero continuaron los procedimientos de Audiencia en el caso contra la UITICE. En la misma, estuvieron presentes el Querellante, el Licenciado Francisco J. Ramos Acosta, en representación de la UITICE y la Lcda. María J. Haddock López, en representación del Interés Público. En dicha Audiencia, y a petición del representante legal de la UITICE, la Oficial

Examinadora le permitió revisar la Transcripción Oficial para que determinara si iba a contra-interrogar al Querellante.

El 16 de marzo, el representante del Interés Público presentó Memorial de Derecho en el caso contra la AEE, Caso Núm. CA-99-07.

El 19 de marzo, la AEE presentó Moción anunciando cambio de representación legal y de término adicional para someter su Memorial de Derecho.

El 20 de marzo, el Interés Público presentó Réplica oponiéndose a que se le permitiera a la AEE someter Memorial de Derecho posterior a la orden de la Oficial Examinadora.

El 23 de marzo, la Oficial Examinadora emitió dos Resoluciones, la primera Resolución Nunc Pro Tunc, en la que declaró "No Ha Lugar" a la Moción de término adicional para someter Memorial y "Ha Lugar" a las Mociones de Asumir Representación Legal y a la de Réplica de la División Legal. En la segunda Resolución, la Oficial Examinadora señaló la continuación de los procedimientos de audiencia para los días 5 y 6 de abril de 2001. A su vez, la Oficial Examinadora le solicitó al representante legal de la UITICE que se expresara en cuanto a su interés para contra-interrogar al Querellante, estipular o no prueba presentada en la audiencia del 8 de febrero de 2001 y su interés para someter prueba o de someter su caso.

El 27 de marzo, la representación legal de la UITICE presentó "*Moción de Transferencia de Audiencia y para Otros Fines*" solicitando que se dejara sin efecto el señalamiento de Audiencia por conflicto en su calendario. Solicitó, además, 30 días a partir del 1 de mayo para expresarse en cuanto a la Resolución de la Oficial Examinadora del día 23 de marzo. A tales efectos, la Oficial Examinadora le concedió hasta el 31 de mayo de 2001.

El 31 de mayo, la UITICE presentó Moción en cumplimiento de orden. En dicho escrito, señaló su interés en contra-interrogar al Querellante, estipular documentos que ya obraban en el registro, solicitar otra prueba documental y presentar evidencia testifical y documental.

El 6 de junio, la Oficial Examinadora emitió Resolución en la que señaló vista en su fondo para los días 18, 19 y 20 de septiembre de 2001.

El 13 de junio, compareció el representante de la UITICE solicitando se dejara sin efecto el señalamiento de 19 de septiembre por conflictos de calendario, a lo que accedió la Oficial Examinadora mediante Resolución del 15 de junio de 2001.

El 13 de septiembre, el Interés Público presentó "*Moción de Transferencia de Audiencia*" por razón de los ataques terroristas a la Nación Americana, lo que imposibilitaba la transportación aérea del Querellante.

El 25 de septiembre, la Oficial Examinadora emitió Resolución accediendo a lo solicitado e instruyendo a las partes a proveer tres (3) fechas hábiles para continuar los procedimientos. Ante el incumplimiento de las partes, el 15 de noviembre de 2001, la Oficial Examinadora concedió un término improrrogable de diez (10) días para informar el interés o falta del mismo para continuar con los procedimientos y en caso de interés, proveer tres (3) fechas hábiles que debían ser en o antes de 15 de febrero de 2002.

Mediante Resolución de 17 de diciembre, la Oficial Examinadora ordenó al Interés Público a presentar al Querellante los días 19, 20 y 21 de marzo de 2002 para ser contra-interrogado por la UITICE.

El 1 de marzo de 2002, mediante Resolución de la Oficial Examinadora, se dejó sin efecto los señalamientos de los días 19, 20 y 21 de marzo y se reseñó la continuación de los procedimientos para los días 6, 7 y 8 de agosto de 2002.

Según pautado, los días 6, 7 y 8 de agosto se continuaron los procedimientos de Audiencia. A la misma comparecieron el Lcdo. Gustavo González Nieves, en representación de la AEE, la Lcda. María J. Haddock López, en representación del Interés Público y el Lcdo. Francisco Ramos Acosta, en representación de la UITICE.

Mediante Resolución de 10 de octubre, el pasado Presidente de la Junta, Lcdo. Eugenio A. Guardiola Ramírez, designa a la Lcda. María Elena Arroyo

Rojas como nueva Oficial Examinadora en sustitución de la Lcda. Astrid Colón Ledée, quien cesó sus funciones en la Agencia.

El 16 de julio de 2003, el pasado Presidente de la Junta, Sr. Román M. Velasco González, designa al Lcdo. Carlos A. Marín Vargas como nuevo Oficial Examinador, en sustitución de la Lcda. María Elena Arroyo Rojas quien cesó sus funciones en la Agencia.

## **CONCLUSIONES DE HECHOS**

### **I. LA QUERELLADA**

La Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dedicada a proveer servicios de energía eléctrica en la jurisdicción de Puerto Rico y utiliza los servicios de empleados para la operación de dicho negocio. Por lo que, es un patrono según se define en el Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>6/</sup>

### **II. LA UNIÓN CO-QUERELLADA**

La Unión Insular de Trabajadores y Construcciones Eléctricas (UITICE), es una organización obrera que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva, y es la representante exclusiva de los trabajadores de la Autoridad de Energía Eléctrica que componen la unidad apropiada que agrupa a los trabajadores de los proyectos de construcción de líneas eléctricas, subestaciones y alumbrado público rural y urbano de la Autoridad. Por lo que, es una organización obrera según se define en el Artículo 2, Inciso 10, de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>7/</sup>

### **III. EL QUERELLANTE**

El Sr. Melvin Dumey Santana comenzó a trabajar para la Querellada el 21 de agosto de 1996. Al momento de ocurrir los hechos que motivaron las presentes querellas, el señor Dumey mantenía un contrato de trabajo con la Querellada, en un puesto de Técnico de Líneas I. El contrato que mantenía el Querellante con la Querellada era a tiempo determinado, con vigencia del 22 de

---

<sup>6/</sup> 29 L.P.R.A. § 63 (2)(11).

<sup>7/</sup> 29 L.P.R.A. § 63 (10).

febrero de 1997 al 21 de junio de 1997. Por lo que, era un empleado según se define en el Artículo 2, Inciso 3, de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>8/</sup>

#### **IV. CONVENIO COLECTIVO**

Durante el período en que ocurrieron los hechos que dieron base a las Querellas, las relaciones obrero-patronales entre la Querellada y la UITICE se regían por un Convenio Colectivo cuya vigencia se extendía desde el 26 de enero de 1997 hasta el 23 de enero de 2001.

Los preceptos contractuales atinentes al presente caso disponen lo siguiente:

#### **ARTÍCULO VII** **PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE QUERELLAS Y** **ARBITRAJE**

...

**SECCIÓN 2:** Las controversias o querellas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y a más tardar seis (6) meses a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas.

...

#### **SECCIÓN 10:**

A. Por la presente se crea un mecanismo de arbitraje ante el cual deberán apelarse todas aquellas controversias o querellas que no hayan sido resueltas por los Representantes de la Unión y los Representantes de la Autoridad, según lo dispuesto en las secciones anteriores. Este mecanismo estará compuesto de un árbitro designado por el Secretario del Trabajo y los gastos en que éste incurra, si alguno, serán sufragados por partes iguales, por la Autoridad y la Unión.

#### **ARTÍCULO VIII** **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**SECCIÓN 1:** En todos los casos de amonestación formal, medida disciplinaria o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse y notificarse por el supervisor los cargos correspondientes, que estarán basados en las Normas de Disciplina establecidas en la Autoridad. Dichas Normas serán revisadas de las partes creerlo necesario.

Una vez que tenga conocimiento de los hechos, el supervisor hará una investigación de los mismos y rendirá un informe de dicha investigación no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos. Copia del informe del supervisor le será remitida al trabajador, al Representante de la sección, localidad o departamento, al Representante de área y al Presidente de la Unión. La formulación de cargos se hará a la mayor brevedad posible y no más tarde de veinte (20) días

---

<sup>8/</sup> 29 L.P.R.A. § 63 (3).

laborables después que el supervisor haya terminado la investigación de los hechos que dieron lugar a dichos cargos.

En caso de suspensión antes de la celebración de la vista, los cargos le serán notificados al trabajador y a la Unión no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de suspensión excluyendo sábados, domingos y días feriados.

La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su última dirección residencial conocida, enviándose copia al Representante de la localidad, sección o departamento, al Representante de área y al Presidente de la Unión.

...

**SECCIÓN 5:** Solamente será causa para suspensión de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista los cargos por hurto, robo, escalamiento, abuso de confianza relacionado con dinero de la Autoridad o de los trabajadores, o cuando haya motivos razonables de que exista un peligro real de destrucción para la propiedad de la Autoridad o la vida de cualesquiera de sus empleados.

## V. LAS PRÁCTICAS ILÍCITAS DE TRABAJO

### Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley:

1) Será práctica ilícita del trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

...

(f) Viole los términos de un convenio, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la Unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta Ley.<sup>9/</sup>

### Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley:

2) Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden

<sup>9/</sup> 29 L.P.R.A. § 69(1)(f).



de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo según lo dispone esta Ley.<sup>10/</sup>

## VI. LOS HECHOS

1) El día 9 de mayo de 1986, el Hon. Rafael Hernández Colón, actuando como Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, mediante el Boletín Administrativo Núm. 4784, emitió la Orden Ejecutiva sobre pruebas para la detección de sustancias controladas para ciertos funcionarios y empleados públicos.<sup>11/</sup> En dicha Orden se establece que el objetivo principal del programa será identificar a los usuarios de sustancias controladas y lograr su rehabilitación para que puedan desempeñar fielmente sus funciones y deberes en el servicio público.<sup>12/</sup>

2) El 8 de julio de 1993, la Querellada, representada por su Director Ejecutivo, Ing. Miguel A. Cordero y la UITICE, representada por su Presidente, Sr. Francisco Reyes, firmaron una Estipulación Especial<sup>13/</sup> en la cual la UITICE endosó el Programa de Pruebas de Drogas aprobado por la Querellada para aquellas clasificaciones que se justifiquen en la unidad apropiada.

3) El 11 de octubre de 1994, conforme a la Orden Ejecutiva Núm. 4784, la Querellada aprobó el Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.<sup>14/</sup>

4) El 21 de agosto de 1996, el Querellante comenzó a trabajar para la Querellada. El título de su plaza inicial era "Barrenero", y su contrato de empleo era uno a tiempo determinado ó como empleado temporero.<sup>15/</sup> Así las cosas, la Querellada continuó extendiéndole contratos a tiempo determinado. Los plazos de dichos contratos eran inicialmente a 60 días y posteriormente los plazos fueron aumentando a 120 días.<sup>16/</sup>

5) Al momento en que ocurren los hechos que motivan las presentes querellas, el Querellante mantenía un contrato de trabajo con la Querellada en

<sup>10/</sup> 29 L.P.R.A. § 69(2)(a).

<sup>11/</sup> Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>12/</sup> Art. 3(b) Boletín Administrativo Núm. 4784.

<sup>13/</sup> Exhibit Núm.1 Conjunto.

<sup>14/</sup> Exhibit Núm.1 Conjunto.

<sup>15/</sup> Expediente de Personal Melvin Dumey, Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>16/</sup> Expediente de Personal, supra.

un puesto de Celador ó Técnico de Líneas. Este contrato era uno a tiempo determinado con vigencia del 22 de febrero de 1997 al 21 de junio de 1997.<sup>17/</sup>

6) El 22 de abril de 1997 (luego de 8 meses trabajando como empleado temporero), al Querellante se le realizó una prueba de sustancias controladas a la cual arrojó un resultado positivo a cocaína. El resultado de dicha prueba fue certificado el 7 de mayo de 1997 por el Médico Revisor Oficial.<sup>18/</sup>

7) El 15 de mayo de 1997, la Querellada le notifica al Querellante que a partir de esa notificación éste no estaba apto para realizar sus funciones y le cita a una reunión con su supervisor.<sup>19/</sup>

8) El 20 de junio de 1997, la Querellada le notifica al Querellante que de acuerdo a la Oficina de Salud y Seguridad, éste no estaba apto para realizar las funciones de su cargo y que por esa razón no procederían con la renovación de su nombramiento como empleado temporero. Además, le advierten que podía apelar sobre esta determinación a la División de Personal.<sup>20/</sup>

9) El 11 de febrero de 1999, el Sr. Melvin Dumey Santana acudió ante esta Honorable Junta para la radicación de cargos contra la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) y la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE).

De conformidad con las conclusiones de hecho que anteceden, hacemos el siguiente,

### ANÁLISIS

El Querellante alega que la Querellada afectó las condiciones de trabajo en contravención a lo estipulado en el Convenio Colectivo<sup>21/</sup> y los respectivos reglamentos. Arguyó que se violó el Convenio Colectivo en su Artículo VII, sobre Procedimientos de Querellas y el Artículo VIII, Sección 1, sobre Procedimiento Disciplinario, lo que constituye 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. Por otro lado, alega que la UITICE incurrió en una

<sup>17/</sup> Expediente de Personal, supra.

<sup>18/</sup> Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>19/</sup> Exhibit Núm. 9 Conjunto.

<sup>20/</sup> Exhibit Núm. 11 Conjunto.

<sup>21/</sup> Exhibit Núm. 2 de la UITICE.

práctica ilícita de trabajo, al no procesar su querrela según el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo.

En los procedimientos de audiencia del 8 de febrero de 2001, el Interés Público presentó el testimonio del Querellante. En dicha audiencia, el representante legal de la Querellada tuvo la oportunidad de contrainterrogar a éste.

Como parte de su testimonio, el Querellante expresó que su despido constituyó una violación a sus derechos, que merecía tener su trabajo de vuelta, ya que lo que procedía en su caso era la suspensión de 80 horas laborables. Argumentó además, que según el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos, a él se le debía reinstalar en su empleo y pagársele los salarios dejados de percibir por el tiempo que ha estado sin trabajar.<sup>22/</sup> Añadió, a preguntas del Interés Público, que sus evaluaciones habían sido buenas y que por tal razón, se vislumbraba todavía trabajando en la Autoridad de Energía Eléctrica. Asimismo, que conforme a esas evaluaciones no existía razón alguna que justificara su despido.<sup>23/</sup>

Basándonos en lo anterior, nos corresponde determinar a base de la prueba presentada, si era o no razonable renovarle el contrato al Querellante como Técnico de Líneas I. Para ello, es necesario demostrar el alcance de las funciones que realiza este tipo de empleado, la razonabilidad de las pruebas efectuadas y el impacto, si alguno, de arrojar un resultado positivo a estas pruebas. Además, se hace necesario determinar si la UITICE faltó a su deber de justa representación como alega el Querellante. Para esto, nos resultó persuasivo el testimonio del Sr. Francisco Reyes,<sup>24/</sup> quien fungió como testigo para la fecha de 7 de agosto de 2002.

El señor Reyes manifestó que él tuvo participación activa junto al Departamento de Justicia<sup>25/</sup> para definir cuáles se consideraban plazas sensitivas, y que una de las más sensitivas es la de Técnico de Líneas. Según

<sup>22/</sup> Transcripción Oficial, pág. 28.

<sup>23/</sup> Transcripción Oficial, págs. 28-29.

<sup>24/</sup> Presidente de la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE).

<sup>25/</sup> Departamento de Justicia es la institución encargada de determinar cuáles son las posiciones sensitivas.

su testimonio, "por lo cerca que a veces está del peligro, en términos de corriente eléctrica, hay que trabajar por debajo de o por encima o al lado de líneas de alto voltaje de 115,000 y 230,000 voltios. Además de que se tiene que abordar el helicóptero y bajar a la montaña o al poste o a la torre por un cable. Todo es peligro desde que comienza hasta que se termina."<sup>26/</sup> Señaló, que un error que cometan los Técnicos de Líneas, le puede costar la vida al propio empleado y a otras personas.<sup>27/</sup>

El señor Reyes declaró, a su vez, sobre lo ocurrido con el Sr. Melvin Dumey Santana. Expresó que en una ocasión un supervisor lo llamó y le dijo que habían realizado una prueba de dopaje en la que Melvin Dumey Santana y Carlos J. Sánchez habían dado positivo. Que posteriormente, el señor Dumey fue a la oficina de Reyes y hablaron del asunto, pero él ya tenía comunicación con el padre de Dumey, quien era el intermediario y le había pedido que lo ayudara. Que por esto, estuvo abogando en la AEE para que se reevaluara el caso de Dumey y Sánchez y se les ofreciera una oportunidad de trabajar otra vez en la AEE bajo un nuevo contrato. Que comenzó sus gestiones a esos efectos con Oficiales de Relaciones Industriales de la AEE, con la Directora de Recursos Humanos y con el propio Director Ejecutivo en aquel entonces, Ingeniero Miguel A. Cordero. Declaró que le escribió una carta sobre estos empleados a la División de Relaciones Industriales de la AEE y le contestaron que no podían reemplazar a Dumey y Sánchez, ya que las evaluaciones de éstos, que eran empleados temporeros, demostraron que no estaban aptos para llevar a cabo las funciones de Técnico de Líneas, por lo que, la AEE estaba impedida de acceder a la solicitud de Reyes.<sup>28/</sup>

El señor Reyes explicó, que Dumey le solicitó que acudiera a la AEE para que le renovaran el contrato que había expirado el 21 de junio de 1997 y para que le formularan cargos por la Regla 20. Que el señor Reyes, conociendo esta Regla 20, le dijo a Dumey que eso no iba a prosperar porque él no fue a su trabajo bajo las influencias de narcóticos, sino que dio positivo a las pruebas de

---

<sup>26/</sup> Transcripción Oficial, pág. 246.

<sup>27/</sup> Transcripción Oficial, pág. 248.

<sup>28/</sup> Transcripción Oficial, págs. 253-254; Exhibits 1 y 2 Conjuntos de la UITICE y el Interés Público.

sustancias controladas. A esos efectos, Reyes indicó que para el 1997 no existía regla de disciplina alguna que contemplara como infracción el dar positivo y que ésta se incorporó, mediante estipulación entre la AEE y la UITICE, en el año 2000.<sup>29/</sup> Explicó que, en una ocasión, le dijo al Licenciado Olivencia de la AEE (Director de Relaciones Industriales en aquel entonces) que le formulara cargos a Dumey por la Regla 20 y éste le dijo que no procedía, pero que luego se puso a pensar que si le formulaban cargos y sale culpable, se le iba a manchar el récord al empleado por toda la vida y hasta no iba a conseguir empleo con otra empresa, pero que por la insistencia de Dumey y su padre, se corrió el riesgo. Que entonces, la AEE decidió no formularle cargos a Dumey y Sánchez porque no habían ido a la AEE bajo las influencias de narcóticos o los habían introducido a sus sitios de trabajo.<sup>30/</sup>

El señor Reyes añadió, que su interés era que Dumey y Sánchez fueran reevaluados y le dieran un empleo nuevamente, pero no lo logró, ya que es la AEE quien evalúa a sus empleados temporeros y esta última a su absoluta discreción termina o extiende otro contrato a los temporeros y que la Unión no tiene ni ha tenido nunca injerencia alguna en esto.<sup>31/</sup> Por último, a preguntas de la Oficial Examinadora, el señor Reyes declaró que nunca se habló de los temporeros en cuanto a los asuntos de dopaje, o sea, que éstos estaban excluidos de la reglamentación. Aclaró Reyes, que el empleado temporero está sujeto a una evaluación y la AEE, si no la aprueba, no le renueva el contrato. Parte de la evaluación es su conducta y actitud y si da positivo o no a las pruebas de dopaje. Concluyó indicando, que en la estipulación firmada entre la AEE y la UITICE no estaban incluidos los empleados temporeros.<sup>32/</sup>

Entendemos que con el testimonio del señor Reyes se demostró la peligrosidad de las funciones inherentes al puesto de Técnico de Líneas y a tales efectos, quedó comprobado que la implantación del Programa de Sustancias Controladas en la Autoridad de Energía Eléctrica se debió a consideraciones de política pública y de seguridad, tanto para los empleados,

<sup>29/</sup> Véase Exhibit 1 de la UITICE.

<sup>30/</sup> Transcripción Oficial, págs. 255-257.

<sup>31/</sup> Transcripción Oficial, pág. 258; Exhibit 4 Conjunto de la UITICE y el Interés Público; Art. II del Convenio Colectivo, Derecho a Administrar la Empresa.

<sup>32/</sup> Transcripción Oficial, pág. 309.

para el Patrono, como para la ciudadanía en general. En ese sentido, entendemos que realizarle pruebas de detección de sustancias controladas a empleados que ocupan este tipo de puestos sensitivos es justificable y razonable.

Según las alegaciones del Querellante, el hecho de haber arrojado positivo a la prueba de detección de sustancias controladas no justificaba que la Querellada lo despidiera. Según éste, la Querellada debió permitir su rehabilitación y formularle cargos conforme al procedimiento disciplinario vigente, lo cual hubiera conllevado la suspensión de 80 horas de trabajo. Que a tales efectos, no se siguieron los procedimientos establecidos al no ser enviado al Programa de Ayuda al Empleado<sup>33/</sup> para su rehabilitación. Conforme lo anterior, nos corresponde delimitar la intención del Programa de Ayuda al Empleado, a quién va dirigido dicho programa y el alcance de la Regla de Conducta Núm. 20.<sup>34/</sup>

Al momento de los hechos, la Regla Núm. 20 de las Reglas de Conducta Aplicables a los Empleados Gerenciales y Unionados de la Autoridad de Energía Eléctrica establecía como infracción el presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas embriagantes o narcóticos o introducirlos o usarlos en los recintos de la Autoridad. Por infringir la mencionada regla, se establecía la suspensión de 80 horas laborables en la primera ocasión y la separación definitiva en una segunda ocasión.<sup>35/</sup>

En el presente caso, el Querellante alega dos prácticas ilícitas. En la primera, le imputa a la Querellada violación al convenio colectivo por no haberle presentado cargos bajo la mencionada Regla Núm. 20. En cuanto a la UITICE, le imputa haber faltado a su deber de justa representación por no exigirle a la Querellada que le formulara cargos según el Procedimiento Disciplinario y el Procedimiento para Solución de Querellas y Arbitraje establecido en el convenio colectivo vigente al momento de los hechos.

No empece a las alegaciones del Querellante, éste admitió con su testimonio que su falta no consistió en presentarse bajo la influencia de bebidas

---

<sup>33/</sup> En adelante PAE.

<sup>34/</sup> Exhibit Núm. 7 Conjunto.

<sup>35/</sup> Exhibit Núm. 3 Conjunto.

embriagantes o de narcóticos ni introducir o utilizar dichas sustancias en los predios de la Autoridad o en su sitio de trabajo. Éste, afirmó que su falta consistió en haber arrojado un resultado positivo a la prueba de sustancias controladas que se le efectuó. Asimismo, declaró bajo juramento que no había violado la Regla Núm. 20.<sup>36/</sup>

Entendemos que quedó demostrado con la prueba presentada, que las reglas vigentes para la fecha en que ocurrieron los hechos no incluían como infracción el dar positivo a una prueba de drogas.<sup>37/</sup> Es por esta razón, que nos resulta improcedente el que un empleado exija ser reprendido o castigado por su patrono por una infracción que admite bajo juramento no haber violentado. Igual de improcedente resulta la pretensión del Querellante de que la Unión interviniera mediante un procedimiento de arbitraje para exigirle al patrono que lo disciplinara bajo la Regla Núm. 20, con el conocimiento de que no cometió dicha infracción. De haber actuado la Unión en cumplimiento de dicha solicitud, se socavarían los principios básicos de la negociación colectiva.

En armonía con lo anterior, en el caso de J.R.T. v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica<sup>38/</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico delimitó los elementos para determinar cuando una unión ha faltado a su deber de justa representación. A tales efectos, el Tribunal Supremo dijo que bajo la doctrina del deber de justa representación toda unión tiene la obligación de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados miembros. Sin embargo, una unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un alto grado de discreción.

No empece a lo anterior, el Tribunal Supremo aclaró que la conducta de la unión no debe ser intencionalmente arbitraria, caprichosa o discriminatoria y que la negativa de la unión no debe ser el resultado de una apatía o perjuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que no son unionados. Añadió, que las decisiones de la unión respecto a las quejas

<sup>36/</sup> Transcripción Oficial, pág. 82.

<sup>37/</sup> Véase Transcripción Oficial, págs. 255-256; Exhibit Núm. 7 Conjunto entre el Interés Público y la AEE; Exhibit 3 Conjunto entre el Interés Público y la UITICE.

<sup>38/</sup> 110 D.P.R. 237 (1980).

individuales deben ser honestas y razonables.<sup>39/</sup> Además, destacó que si el representante colectivo opta por luchar todos los casos, se estaría socavando el sistema de la negociación colectiva porque se impediría el desarrollo del clima de respeto y confianza, indispensable para el logro de la paz industrial.

De conformidad con la jurisprudencia mencionada y la prueba documental y testifical presentada con el Sr. Francisco Reyes, entendemos que la UITICE hizo lo necesario para atender el reclamo del Sr. Melvin Dumey Santana. Como ya mencionáramos anteriormente, resulta improcedente la pretensión del Querellante de que la Unión interviniera mediante un procedimiento de arbitraje para exigirle al patrono que lo disciplinara bajo la Regla Núm. 20, con el conocimiento de que no cometió dicha infracción. De haber actuado la Unión en cumplimiento de dicha solicitud, se socavarían los principios básicos de la negociación colectiva.

Por todo lo expresado, entendemos que no le asiste la razón al Querellante al alegar que la UITICE faltó a su deber de justa representación.

Por otro lado, nos corresponde determinar si era razonable el alcance del programa de rehabilitación, al cual el Querellante aduce tener derecho. A tales efectos, el testimonio del Sr. Jorge Cuevas Marengo, Supervisor del Programa de Evaluaciones y Pruebas Especiales (PEPE) para la fecha de los hechos, resultó ser sumamente persuasivo. Este testigo indicó que el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) de la AEE recibe a aquel empleado regular que es referido por el Programa de Evaluaciones y Pruebas Especiales (PEPE) cuando arrojan un resultado positivo en una prueba de sustancias controladas. PEPE, ante un resultado positivo de un empleado regular, lo refiere directamente al PAE, programa que cuenta con Trabajadores Sociales y Sicólogos que entrevistan al empleado y lo refieren a ASSMCA.<sup>40/</sup>

El señor Cuevas expresó, que si el empleado no desea utilizar el recurso del gobierno puede recurrir a instituciones privadas que provean la rehabilitación, a costo del empleado, pero entonces es el PAE quien los refiere a

---

<sup>39/</sup> Citando la Decisión de la Junta en *AEE y Primitivo Landrón*, 4 JRT 696 (1962).

<sup>40/</sup> Transcripción Oficial, pág. 187.



esas instituciones.<sup>41/</sup> Según éste, el PAE nunca se desvincula de los empleados y continúa un proceso de seguimiento y entrevistas con éstos. Añadió, que los programas de rehabilitación duran alrededor de un año o un año y medio, y que luego de que ASSMCA o la institución privada que esté ofreciendo el programa “da de alta” al empleado, la institución le envía un Informe al PAE. Luego de analizar y estudiar el Informe, el PAE envía al empleado al Médico Consultor con el propósito de realizarle pruebas de seguimiento para garantizar su rehabilitación. Una vez queda confirmado que el empleado ingresó, aprobó y se rehabilitó, se integra nuevamente a sus funciones.<sup>42/</sup>

El señor Cuevas aclaró, que como Supervisor del PEPE se dejaba llevar por dos factores antes de enviar a un empleado al PAE. El primero era el resultado de la prueba, o sea, si arrojaba positivo o negativo, y el segundo, si el resultado pertenecía a un empleado regular o temporero, ya que el procedimiento a seguir es distinto para cada uno.<sup>43/</sup> Explicó, que si un empleado regular arrojaba positivo a una prueba de detección de sustancias controladas lo enviaban al PAE. No obstante, si se trataba de un empleado temporero lo que se hacía era citar al empleado conjuntamente con el supervisor inmediato de éste para notificarle que el resultado arrojado en la prueba fue positivo. Añadió, que según las normas establecidas por la Autoridad de Energía Eléctrica, las cuales eran cónsonas con la Orden Ejecutiva<sup>44/</sup> y con el Reglamento que establece el programa para llevar a cabo las pruebas de sustancias controladas, el Sr. Melvin Dumey no estaba apto, y por lo tanto, estaba inhabilitado para ejercer sus funciones.<sup>45/</sup>

El señor Cuevas manifestó, a su vez, que el PEPE se basaba en plazas sensitivas y que los que ocupaban dichas plazas no tenían opción para someterse o no a la prueba o si escogían la vía de irse a un programa voluntario a través del PAE.<sup>46/</sup> Por último, y a preguntas de la Oficial Examinadora,

---

<sup>41/</sup> Transcripción Oficial, pág. 188.

<sup>42/</sup> Transcripción Oficial, pág. 188.

<sup>43/</sup> Transcripción Oficial, pág. 218.

<sup>44/</sup> Orden Ejecutiva emitida por el Hon. Rafael Hernández Colón el 9 de octubre de 1986, Boletín Administrativo Num. 4784, para ordenar que se administren pruebas confiables que detecten presencia de sustancias controladas a ciertos funcionarios y empleados públicos.

<sup>45/</sup> Transcripción Oficial, págs. 218-219.

<sup>46/</sup> Transcripción Oficial, págs. 225-226.

Licenciada Astrid Colón Ledée, el señor Cuevas declaró que en ninguna ocasión se le había dado la oportunidad a un empleado temporero de asistir al plan de rehabilitación y regresar a su posición de temporero.<sup>47/</sup>

Además de los testimonios presentados en el presente caso, es necesario mencionar para propósitos de nuestro análisis, que el Artículo IX, Sección 2 (c) del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos establecía: "El empleado temporero una vez cumple dos años de estar trabajando continuamente en la Autoridad, recibe un nombramiento regular".

En consideración a lo anterior, debemos destacar que el Querellante era un empleado con status temporero. A tales efectos, los términos y condiciones de retención del puesto ocupado por el Querellante se establecían en la propia Acción de Personal.<sup>48/</sup> De manera que, la Acción de Personal indicaba la condición principal del contrato, que en este caso, por tratarse de un empleado temporero, era el término de duración por el cual fue contratado. Claramente se desprende del texto de la Acción de Personal que el nombramiento terminaba en o antes de la fecha pactada en el contrato.<sup>49/</sup> Ante esta realidad, entendemos que no podía existir una expectativa de continuidad de empleo. Por otro lado, el Querellante no cumplía con el requisito establecido en el Convenio Colectivo de dos (2) años trabajando para la Querellada, requisito necesario para ser nombrado como regular.

De la prueba testifical presentada en el presente caso se desprende, a su vez, que el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) era uno dirigido a empleados regulares. Por consiguiente, los empleados temporeros no tenían en el momento de los hechos, garantía alguna de ser referidos a programas de ayuda al empleado. Sin embargo, se siguió un procedimiento consistente en citar al empleado temporero conjuntamente con su supervisor directo para notificarle que no estaba apto para realizar sus funciones.<sup>50/</sup> Esto, como consecuencia de haber arrojado un resultado positivo a la prueba de detección de sustancias controladas.

---

<sup>47/</sup> Transcripción Oficial, págs. 233-234.

<sup>48/</sup> Expediente de Personal, Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>49/</sup> Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>50/</sup> Véase Exhibit Núm. 9 Conjunto.

Debemos añadir, que el Artículo II del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos, reconoce el derecho de la AEE de administrar la empresa, incluyendo el emplear, entrenar y disciplinar a sus trabajadores. En el presente caso, el Querellante luego de haber trabajado para la AEE por un período aproximado de 8 meses como empleado temporero, dio positivo a cocaína en una prueba de dopaje. Por ello, la Querellada concluyó que éste no estaba apto para desempeñar sus funciones de Técnico de Líneas, las cuales habían sido clasificadas como sensitivas.

Por último, el Querellante con su firma, consintió y reconoció el derecho reservado de la Querellada de extender, renovar o terminar el contrato temporero.<sup>51/</sup> De la faz del documento de Acción de Personal se desprende la prerrogativa reservada por la AEE de que la duración del nombramiento podía terminar en o antes de la fecha contratada. Por lo anterior, entendemos que en el presente caso no se trató de un despido, sino de que no se extendió otro contrato a tiempo determinado. El fundamento para no haber extendido ese contrato estriba en que el Querellante fue certificado no apto para realizar sus funciones por la Oficina de Salud y Seguridad de la Autoridad de Energía Eléctrica, toda vez que arrojó positivo a la prueba de detección de sustancias controladas que le fue realizada.<sup>52/</sup>

A base de las conclusiones de hechos, del análisis que antecede, y del expediente completo del caso, emitimos las siguientes

### **CONCLUSIONES DE DERECHO**

#### **I. EL QUERELLANTE**

El Sr. Melvin Dumey Santana comenzó a trabajar para la Querellada el día 21 de agosto de 1996. Al momento de ocurrir los hechos que motivaron las presentes querellas, el señor Dumey mantenía un contrato de trabajo con la Querellada, en un puesto de Técnico de Líneas I. El contrato que mantenía el Querellante con la Querellada era a tiempo determinado, con vigencia del 22 de

---

<sup>51/</sup> Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>52/</sup> Exhibit Núm. 11 Conjunto.

febrero de 1997 al 21 de junio de 1997. Por lo que, era un empleado según se define en el Artículo 2, Inciso 3, de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>53/</sup>

## II. LA QUERELLADA

La Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dedicada a proveer servicios de energía eléctrica en la jurisdicción de Puerto Rico y utiliza los servicios de empleados para la operación de dicho negocio. Por lo que, es un patrono según se define en el Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>54/</sup>

## III. UNIÓN CO-QUERELLADA

La Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE), es una organización obrera que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva, y es la representante exclusiva de los trabajadores de la Autoridad de Energía Eléctrica que componen la unidad apropiada que agrupa a los trabajadores de los proyectos de construcción de líneas eléctricas, subestaciones y alumbrado público rural y urbano de la Autoridad. Por lo que, es una organización obrera según se define en el Artículo 2, Inciso 10, de la Ley de Relaciones del Trabajo.<sup>55/</sup>

## IV. LAS PRÁCTICAS ILÍCITAS DE TRABAJO

Toda vez que la Querellada, Autoridad de Energía Eléctrica, no violó las disposiciones de los Artículos VII y VIII del convenio colectivo vigente al momento de los hechos, entiéndase, el Procedimiento Disciplinario y el Procedimiento para la Solución de Querellas y Arbitraje, determinamos que no incurrió en una práctica ilícita según definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Toda vez que la Unión Co-querellada, Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, no faltó a su deber de justa representación para con el Querellante, Sr. Melvin Dumey Santana, determinamos que no incurrió en una práctica ilícita según definida en el Artículo 8, Sección (2), Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo.

---

<sup>53/</sup> 29 L.P.R.A. § 63 (3).

<sup>54/</sup> 29 L.P.R.A. § 63 (2)(11).

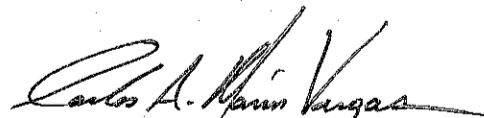
<sup>55/</sup> 29 L.P.R.A. § 63 (10).

## RECOMENDACIONES

En vista de lo anteriormente expuesto, respetuosamente recomendamos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que desestime la querrela instada en contra de la Autoridad de Energía Eléctrica en el caso CA-99-07. Asimismo, se recomienda que se desestime la querrela instada en contra de la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas en el caso CA-99-08.

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 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 (4) copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar Exposición de Excepciones 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, los cuales tendrán el derecho de contestarlas, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la notificación. En caso de que cualquier parte desee obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo 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, 5 de mayo de 2005.

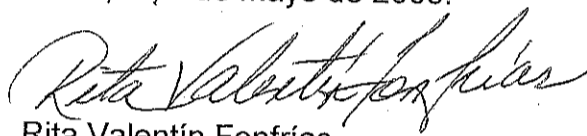


Lcdo. Carlos A. Marín Vargas  
Oficial Examinador

## NOTIFICACIÓN

1. LCDO. FRANCISCO J. RAMOS ACOSTA  
BANCO COOPERATIVO PLAZA  
SUITE 1204-B  
PONCE DE LEON 623  
HATO REY, PUERTO RICO, 00917-4829
2. LCDO. FÉLIX E. PÉREZ RIVERA  
OFIC. PROCED. ESP. A.E.E.  
PO BOX 13985  
SAN JUAN, PUERTO RICO, 00908-3985
3. MELVIN DUMEY SANTANA  
1091 GREENSKEEP DR  
KISSIMMEE FL 34741-6744
4. LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES  
ABOGADA, DIVISIÓN LEGAL  
JUNTA RELACIONES DEL TRABAJO DE  
PUERTO RICO (A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de mayo de 2005.



Rita Valentín Fonfrías  
Secretaria de la Junta

/ml

