

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS
PROFESIONALES INDEPENDIENTES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-1794
A-07-1795
A-07-1796

SOBRE: INVASIÓN DE UNIDAD

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de los casos de referencia se efectuaron los días 22 y 23 de septiembre de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 18 de mayo de 2009, último día para la radicación de alegatos escritos. Por la Autoridad comparecieron como portavoces la Sra. Mara Cordero, Sra. Vilma Flecha y el Sr. Tomás Pérez Rodríguez. Como testigos la Ingeniera Luz A. Vázquez y el Ingeniero Samuel Rodríguez. Por la Unión comparecieron el Lcdo. Ramón Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Evans Castro Aponte, Portavoz Alterno y el Sr. Javier López Rosario, querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ Los proyectos de sumisión de la Autoridad en los casos de referencia son los siguientes:

Caso: A-07-1795:

Que el Honorable Arbitro determine, conforme al Convenio Colectivo, Artículo II, UEPI, Derecho de Administrar la Empresa, a los hechos y evidencia presentada, que la Autoridad actuó correctamente cuando canceló una orientación para el Centro de Envejecientes de Yabucoa, el 26 de junio de 2006, y asignó trabajo diario al personal UEPI.

De determinar que la Autoridad actuó correctamente, desestime esta querrella.

Caso: A-07-1794:

Que el Honorable Arbitro determine, forme al Convenio Colectivo, los hechos y la evidencia presentada, si la Autoridad podía asignar al Sr. Abdiel Echevarría, Ingeniero Gerencial Ingreso, a orientar a clientes del pueblo de Adjuntas, Sector Lago Garza.

De determinar que la Autoridad actuó correctamente, desestime esta querrella.

Caso: A-07-1796:

Que el Honorable Arbitro determine, conforme al Convenio Colectivo y la evidencia presentada, que la Autoridad podía

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII-Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

asignarle a los Ingenieros Abdiel Echevarría y Samuel Rodríguez Lozada, la orientación a clientes del Centro Ciudad Dorada en Bayamón.

De determinar que la Autoridad actuó correctamente, desestime esta querrela.

El Proyecto de la Unión es el siguiente:

Que el Honorable Arbitro determine si la AEE está invadiendo funciones de la Unidad Apropriada UEPI, cuando empleados gerenciales ejecutan deberes de la plaza de Auxiliar de Ingeniería II Planificación. Si así lo determina, que le ordene a la AEE que cese en dicha invasión de Unidad Apropriada.

Que al resolver este caso, el Arbitro tome en consideración lo que establece el Artículo III, Unidad Apropriada.

Entendemos que el asunto a resolver en las tres querellas es el siguiente:

Determinar si la Autoridad violó el Convenio Colectivo al asignar charlas de consumo de energía a empleados fuera de la Unidad Apropriada, al Sr. Abdiel Echevarría, Ingeniero Gerencial Ingreso a orientar clientes del pueblo de Adjuntas y al asignarle a los Ingenieros Abdiel Echevarría y Samuel Rodríguez Lozada la orientación a clientes del Centro Ciudad Dorada en Bayamón, incluyendo la cancelación de la charla el 26 de junio de 2006, para el Centro de Envejecientes de Yabucoa.

En caso de violación al Convenio Colectivo emitir el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO II **DERECHO A ADMINISTRAR LA EMPRESA**

La Autoridad retiene el control exclusivo de los asuntos relacionados a la operación, manejo y administración de la empresa en la medida que tal control haya sido expresamente limitado por los términos de este convenio.

Ejemplo de estos asuntos son los siguientes:

1. El derecho a la administración y manejo de la empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajos.
2. El derecho a establecer la organización, métodos y sistema de trabajo, a establecer la organización y asignar el horario de trabajo.
3. El derecho a dirigir, establecer, supervisar y programar el trabajo de los trabajadores.
4. El derecho a emplear, adiestrar, transferir, disciplinar, suspender y cesantear a sus empleados.
5. El derecho a establecer nuevos empleos o plazas, abolir, o cambiar las plazas existentes y aumentar o reducir su número. En cuanto a reducir personal, se sigue el procedimiento establecido en el Artículo XV, Estabilidad de Empleo, de esta Convenio.
6. El derecho a establecer los deberes y requisitos correspondientes a todas y cada una de las plazas, así como determinar las cualificaciones necesarias para desempeñar determinadas funciones. La Autoridad someterá la información relacionadas con las enmiendas a los deberes y requisitos de las clases de la Unidad Apropriada al Presidente de la UEPI para evaluación y recomendaciones. El Jefe de la División de Personal podrá cambiar o modificar los deberes y los requisitos de las plazas existentes y los notificará a la brevedad posible a la Unión. Al ejercer esta prerrogativa

- no se les asignará a los empleados profesionales tareas fuera de la Unidad Apropriada.
7. El derecho a determinar la forma, manera, sistemas o métodos en que la empresa, sus subdivisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo habrán de operar o dejar de operar.
 8. El derecho a introducir nuevos métodos o sistemas y mejorar los existentes, cambiar o mejorar las facilidades existentes, así como determinar el equipo a ser utilizado en sus operaciones o en el desempeño de cualquier trabajo.
 9. El derecho a ejercitar todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Los derechos antes mencionados serán ejercidos para propósitos económicos y administrativos y no para discriminar contra la UEPI o alguno de sus miembros.

ARTICULO III

UNIDAD APROPIADA

Sección 3. El personal supervisor de la Autoridad no ejecutará labores propias de la unidad apropiada a menos que concurran las siguientes situaciones:

1. Que sea una situación de emergencia, imprevista e indispensable.
2. Que el supervisor haya agotado todos los recursos disponibles para conseguir personal unionado disponible para realizar las funciones necesarias.

3. Que la función a ejecutarse no exceda del veinte por ciento (20%) del trabajo diario que ejecuta el supervisor, siempre y cuando esto no se constituya en una práctica o rutina.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios y condiciones de trabajo, incluyendo un procedimiento de querellas. En el caso de referencia la controversia entre las partes trata de una alegada invasión de unidad apropiada por parte de la Autoridad al asignarle a personal gerencial funciones de los empleados UEPI. La Unión alega que el 21 de junio de 2006 la Autoridad violó el Convenio Colectivo al asignarle al Sr. Echevarría, Ingeniero Supervisor Ingreso de la Sección de Energía del Departamento de Planificación Estratégica participar en conjunto con el Sr. Carlos Alicea, Auxiliar de Ingeniería Planificación II en una Feria de Servicios y Salud en Adjuntas.² Esta es la querella 07-1794 radicada en el foro de arbitraje el 23 de octubre de 2006.

Además, alega la Unión que el 26 de junio de 2006, la Autoridad también violó el Convenio Colectivo al suspender una orientación pautada en el Centro de Envejecientes de Yabucoa porque el Sr. Samuel Rodríguez, Ingeniero Supervisor Principal de la Sección Demanda de Energía del Departamento de Planificación Estratégica se encontraba enfermo. La Unión alega que por ser una

² Son tres querellas radicadas en el foro que tratan de igual controversia. Dichas querellas se vieron en la misma vista a solicitud de las partes, pero ocurrieron en días distintos.

tarea unionada no se debió suspender la actividad y asignársele a un empleado UEPI. Esta querrela fue radicada el 23 de octubre de 2006.(Caso A-07-1795)

Por último, el 17 de agosto de 2006, se ofreció una charla en el Centro Ciudad Dorada en Bayamón. Esta fue ofrecida por el Sr. Samuel Rodríguez, Supervisor de Planificación y el Sr. Abdiel Echevarría, Ingeniero Supervisor Ingreso. Nuevamente la Unión alegó que dicha acción violó el Convenio Colectivo, pues dicha tarea es unionada, por lo que constituyó una invasión de unidad apropiada por parte de la Autoridad. Esta querrela es la 07-1796 y fue radicada el 23 de octubre de 2006. Veamos.

Los hechos de estos casos son sumamente sencillos, no obstante, debemos determinar si los mismos constituyen violación al Convenio Colectivo por parte de la Autoridad al utilizar personal gerencial en las mismas o suspender una de dichas actividades por no tener personal gerencial disponible. Por ser una reclamación la Unión tiene el peso de la prueba para demostrar que dicha tarea pertenece a la Unidad Apropiada por lo que la Autoridad está impedida de asignársela a un empleado gerencial a menos que cumpla con los criterios pactados en el Convenio Colectivo en el Artículo III, Sección 3. Esta sección dispone tres criterios en los cuales la Autoridad podrá asignar tareas fuera de la Unidad Apropiada. De la prueba documental como testifical surge los siguientes hechos:

La hoja de deberes del Auxiliar de Ingeniería II-Planificación³ dispone que los empleados de esta clase realizan trabajos de campo y de oficina relacionados con recopilación de datos, estudios y diseños. Participan en la operación y mantenimiento de equipo relacionado con sus funciones en el taller y en el campo. Además, reciben instrucciones en forma general y por medio de planos, bosquejos o ilustraciones. El trabajo se rige por procedimientos y especificaciones establecidos. Se evalúa durante su realización y a su terminación para asegurar que esté conforme con las instrucciones y normas de la Autoridad. Por otro lado, en los ejemplos de trabajo se señala que ofrece orientación a clientes y empleados sobre estudios y tarifas y realiza las tareas afines que se requieran.

En los casos de referencia la controversia gira en torno a charlas de orientación sobre consumo de energía. Debemos preguntarnos si este tipo de charla es igual a las orientaciones a clientes y empleados sobre estudios y tarifas. Entendemos que no. Estas es una tarea de menor complejidad. No obstante, de un análisis de la totalidad de la prueba concluimos que las mismas son tareas afines al puesto. Sin embargo, aunque entendemos que esta es la realidad en los casos ante nuestra consideración vamos a aplicar una serie de criterios que nos ayudarán a ver con mas claridad esta controversia. En *How Arbitrations Works*, Ekouri & Elkouri, pagina 758 se enumeran una serie de criterios que reputados arbitros han utilizado para dirimir dicho asunto. Estos son:

³ Exhibits 5 conjunto.

- “1. The quantity of work or the effect on the bargaining unit is minor or de minimus in nature.
2. The work is supervisory or managerial in nature.
3. The work assignment is a temporary one for a special purpose or need.
4. The work is not covered by the contract.
5. The work is experimental.
6. Under past practice, the work has been performed exclusively by bargaining-unit employees.
7. The transfer was caused by a reorganization or change in work methodology or processes.”

No obstante, aplicando el primero de los criterios anteriormente mencionados concluimos que la cantidad de trabajo o el efecto sobre la unidad apropiada de estas charlas no era mínimo. Esto es así, pues era una actividad que se estaba repitiendo constantemente, tanto que de la prueba surge que la propia Autoridad estaba reorganizando la forma en que se iba a dar las mismas. En cuanto al segundo criterio, de si el trabajo era uno en su naturaleza de la unidad apropiada entendemos que si. De un análisis de dicha tarea concluimos que no es en su naturaleza una gerencial, sino parte de la unidad apropiada. Por otro lado, el tercer criterio de que la asignación de trabajo era temporera con un propósito o necesidad especial quedó derrotado por la prueba de la Unión. Se desprende claramente su recurrencia como actividad. Esta era una actividad constante realizada por la Autoridad, tanto es así que su organización fue aumentando en

frecuencia y complejidad. En cuanto al criterio cuatro la función de ofrecer charlas sobre ahorro de energía es un trabajo cubierto en las tareas afines de la hoja de deberes de los empleados unionados. Si aplicamos el cinco vemos que no es un trabajo experimental pues el mismo se estaba realizando ya con bastante tiempo.

Por último, concluimos que era una práctica el que los empleados de la unidad apropiada realizaran dicho trabajo. En fin, entendemos que luego de un análisis concluimos que es una tarea afín, también podemos concluir que existía una practica en el sentido de que los empleados de la unidad apropiada realizaban dicha función.

Luego de aplicados dichos criterios concluimos que dicha tarea es de la unidad apropiada. Por otro lado, de la prueba surge que la Autoridad asignó dichas charlas tanto a empleados gerenciales como a empleados unionados. De un análisis de la prueba entendemos que es correcta la afirmación de la Unión en el sentido de que fueron los empleados unionados los primeros que estaban realizando dicha tarea. Nos resulta creíble dicha posición. Un análisis de la prueba no nos lleva a otra conclusión. Entendemos que la posición de la Autoridad resulta sumamente contradictoria, esto es así, pues en ambos casos estaría violando el Convenio Colectivo. Si era una función gerencial porqué se la estaba asignando a personal unionado en clara violación del inciso 6 del Artículo II-Derechos Gerenciales, al este disponer que no se les asignara tareas fuera de la

unidad apropiada a los empleados UEPI. Por otro lado, si era tarea unionada estaba violando el convenio colectivo al asignársela a empleados gerenciales.

Concluimos, que en principio fue un trabajo encomendado a los empleados de la unidad apropiada y que en el transcurrir del tiempo fueron siendo asignados a realizar la misma tanto a gerenciales como a empleados unionados y que finalmente la Autoridad optó por asignar las mismas a personal gerencial. Entendemos que estaba violando el Artículo III- Unidad Apropiada del convenio colectivo. Esto es así, pues no quedó demostrado que fuera una situación de emergencia, que agotara todos los recursos disponibles para conseguir personal unionado. De los tres criterios la Autoridad no cumple con los primeros dos de dicho artículo.

No obstante, esta realidad no quita que la empresa tiene el derecho gerencial de reorganizar, cambiar metodologías de trabajo o en los procesos. En este punto concluimos que el Convenio Colectivo establece un método en que la Autoridad puede redistribuir una tarea al cambiar las hojas de deberes de los empleados pertenecientes a la unidad apropiada. Sin embargo hasta no realizar dicho proceso el asignar la tarea a un gerencial constituye una violación del convenio colectivo.

Esta actividad como lo es la realización de charlas sobre ahorro de energía, aun cuando es una tarea afín se fue convirtiendo en una de mayor importancia por la frecuencia en que se estaban realizando. El posible cambio en la hoja de deberes de los unionados esta regulada por el convenio colectivo al

establecerse que la gerencia no puede realizar tareas de la unidad apropiada y los empleados de la unidad no pueden realizar tareas gerenciales, excepto en unas situaciones particulares. No obstante, el hecho de que sea una tarea marginal no justifica que se asigne a personal gerencial sin el debido proceso pactado en el convenio colectivo. Hecho este análisis nos corresponde concluir que la Autoridad en efecto violó el convenio colectivo al asignar tareas unionadas a empleados gerenciales. Esto fue así de manera directa en los casos A-07-1794 y A-07-1796. En cuanto a la querrela A-07-1795 en que la charla programada fue suspendida por la Autoridad porque el empleado gerencial que iba a realizarla se encontraba enfermo entendemos que fue violado el convenio colectivo. Aunque suspenderla es una prerrogativa gerencial que no está en cuestionamiento, no obstante, existe una condición pactada en el convenio colectivo y era que tenía que agotar los recursos disponibles para conseguir personal unionado para realizarla. Esto no fue así. En efecto Por todo lo anterior emitidos los siguientes laudos:

Querrela A-07-1794 la Autoridad violó el convenio colectivo al asignar gerenciales a dar las charlas sobre orientación de ahorro de energía.

Querrela A-07-1795 la Autoridad violó el convenio colectivo al suspender dicha charla sin agotar los recursos disponibles para asignarla a un unionado tal como dispone el Artículo III.

Querrela A-07-1796 la Autoridad violó el convenio colectivo al asignar dicha charla a un empleado gerencial.

Se ordena un cese y desista de dicha practica y el uso de los mecanismos disponibles en el convenio colectivo para asignar tareas unionadas a personal gerencial.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 19 de febrero de 2010.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de febrero de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR TOMÁS PÉREZ RODRÍGUEZ
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SRA VILMA FLECHA
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SRA MARA CORDERO
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SR EVANS CASTRO APONTE
EMPRESA PRIVADA
UEPI
PO BOX 13563
SAN JUAN PR 00908

LCDO RAMÓN L. RODRÍGUEZ
PO BOX 3858
GUAYNABO PR 00970-3858

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III