



**UNIDOS
VENCEREMOS
PA FUERA LUMA**

INFORME DEL PRESIDENTE AL CONCILIO DE DELEGADOS

7 DE FEBRERO DE 2021

HATILLO, PUERTO RICO

Buenos días a todos los compañeros y compañeras, delegados y delegadas. Primero que todo, al comienzo de un nuevo año y una nueva década, es mi mayor deseo que tengamos salud para enfrentar todos los retos que tenemos y así poder superarlos. Hoy, este Concilio marcará la historia de nuestro Sindicato que está próximo a cumplir 79 años de lucha y resistencia. Precisamente hace 79 años hombres y mujeres enfrentando toda adversidad legal y política decidieron sin temor y con firmeza crear este instrumento de transformación que es la UTIER. Durante décadas, a raíz de las luchas y la resistencia, hemos logrado mejorar nuestra calidad de vida mediante las negociaciones de los diferentes convenios colectivos.

Hoy, el gobierno y el sistema económico pretenden de un golpe y porrazo eliminar décadas de luchas y conquistas, y le toca a nuestra generación, a nosotros, hacer todo lo necesario para derrotar esas intenciones. Hoy les digo que lo vamos a lograr.

Este escrito es un análisis legal realizado por nuestros abogados del Bufete Emmanuelli. El mismo no pretende sustituir los procedimientos legales por las políticas sindicales. Todo lo contrario, es nuestra intención dejar meridianamente claro a cualquier interpretación las consecuencias reales del nefasto contrato con Luma Energy. De igual forma, este análisis ya antes realizado es un complemento informativo para determinar las acciones y decisiones que tenemos que tomar o sin distracción de aquellos que pretenden confundir como lacayos del patrono y de Luma Energy.

Para este análisis se tomó en cuenta la Constitución de Puerto Rico, la Ley Núm. 130 de 8 del mayo de 1945, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; la Ley 120-2018, conocida como Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico; la Ley 8-2017, conocida como Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico; Ley 4-2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad

Laboral y la Ley 29-2009, conocida como Ley de Alianzas Público Privadas; y, el contrato con LUMA Energy.

I. **Leyes y/o reglamentación**

La Constitución de Puerto Rico en el Artículo II, Sección 17 dispone que “los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar”. También expone en el Artículo II, Sección 7 que “**(no) se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales.**” Los convenios colectivos son obligaciones contractuales de alto interés público protegidas por dichas cláusulas constitucionales.

La Ley Núm. 130 de 8 del mayo de 1945, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dispone en el Artículo 1, sobre Declaración de Política pública que:

La política pública del Gobierno de Puerto Rico, en lo que respecta a las relaciones entre patronos y empleados y a la celebración de convenios colectivos, es la que a continuación se expresa:

(...)

(2) **Paz industrial**, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la **negociación colectiva**, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos depende en grado sumo de que las relaciones entre patronos y empleados sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales.

(3) **A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo.** A los fines de tal negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas.

(4) ...

(5) **Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro,** por la presente se declaran instrumentos para promover la **política pública del Gobierno de Puerto Rico** en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están **revestidos de un interés público.** El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de este subcapítulo. (Énfasis suplido).

La Ley 29-2009, Ley de Alianzas Público Privadas, establece en cuanto a los empleados que sean objeto de una transacción con un contratante privado lo siguiente:

Artículo 10. — Contrato de Alianza. (27 L.P.R.A. § 2609)

(g) Inaplicabilidad de Prohibición de Transferencias de Empleados y Empleadas. — En el caso de una Entidad Gubernamental Participante que durante el año fiscal en el cual otorga un Contrato de Alianza o cualquier año fiscal anterior tenga o haya tenido un déficit operacional o que se encuentre o se haya encontrado en una situación fiscal que sea o haya sido certificada por la AAFAF como una situación fiscal precaria, a esta Entidad Gubernamental Participante no le aplicará, y no tendrá validez o efecto, cualquier cláusula contractual laboral que prohíba la transferencia a un Contratante de cualquier Función, Servicio o Instalación de dicha Entidad Gubernamental Participante o la transferencia de los empleados y empleadas de ésta que estén asignados a dichas Funciones, Servicios o

Instalaciones, y dicha cláusula no impedirá que se efectúen dichas transferencias como resultado del establecimiento de una Alianza Público Privada. En el caso que dicha prohibición exista y se deje sin efecto, la Autoridad **le exigirá al Contratante que, en el proceso de seleccionar las personas que trabajarán con el Contratante, éste garantice que le dará prioridad a los empleados y empleadas de la Entidad Gubernamental Participante que estarán afectados por el establecimiento de la Alianza** y que no serán transferidos a otras posiciones en la Entidad Gubernamental Participante u otras agencias del Gobierno. Los citados empleados y empleadas estarán eximidos de las restricciones para las actuaciones de los ex-servidores públicos incluidas en la Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011. Las partes implantarán un Plan de Transición de Empleados y Empleadas Desplazados a otras oportunidades de empleo o readiestramiento, cuyo costo será sufragado en partes iguales entre las partes Contratantes.

Todo empleado público que sea participante de los siguientes Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, Ley 160-2013, conocida como "Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", Ley Núm. 12 de 19 de octubre de 1954, según enmendada, conocida como "Ley de Retiro de la Judicatura", Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico", **el Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica** aprobado por la Junta de Gobierno de la Autoridad mediante la aprobación de la Resolución 200 de 25 de junio de 1945, **que tenga diez (10) años o más de servicios acumulados y forme parte de una Alianza, conservará todos los derechos adquiridos bajo dicho Sistema y podrá continuar haciendo su aportación individual al Sistema de Retiro, al igual que su nuevo patrono realizará su aportación patronal.** Disponiéndose que excluye a los beneficiarios de la Ley 305-1999.

En aquel caso de que el nuevo patrono tenga su propio Sistema de Retiro y el empleado seleccione acogerse al mismo, se permitirá transferir las aportaciones en su totalidad, sin que el empleado tenga que tributar por las aportaciones transferidas.

Ningún sistema, entiéndase el de la Universidad de Puerto Rico, la Autoridad de Energía Eléctrica, Sistema de Retiro de Maestros o de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, podrá interferir con el fiel cumplimiento de este Artículo. (Énfasis Suplido).

Por otro lado, la Ley 120-2018, que regula el proceso de privatización de la AEE, dispone lo siguiente en su Sección 15:

(...) Las disposiciones de este capítulo y cualquier contrato de alianza o privatización que se lleve a cabo en la AEE de conformidad con este capítulo, **no podrán ser utilizadas por el Gobierno de Puerto Rico como fundamento para el despido** de ningún empleado con un puesto regular. El personal que compone la AEE que opte por permanecer en el Gobierno de Puerto Rico, será asignado de conformidad con los estatutos, reglamentos y normas administrativas aplicables a los mismos. De igual forma, la AEE y el Gobierno de Puerto Rico podrán diseñar y ofrecer planes de transición o renuncias voluntarias incentivadas.

Todo reglamento establecido dará fiel cumplimiento a las disposiciones de la sec. 1471a del Título 3, conocidas como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico". De igual forma, el concepto de la movilidad y el mecanismo establecido por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para implementar el movimiento de los empleados públicos, según establecido en las secs. 1469 et seq. del Título 3, aplicará en la AEE de conformidad con dichas secciones. Los empleados regulares de la AEE que no pasen a trabajar para los contratantes retendrán sus plazas, o serán transferidos a otras plazas dentro de la AEE u otras entidades gubernamentales.

Los empleados que como resultado de este capítulo sean transferidos bajo el concepto de movilidad a otra entidad gubernamental, **conservarán todos los derechos adquiridos** conforme a las leyes, normas, **convenios colectivos** y reglamentos que les sean aplicables, así como los privilegios,

obligaciones y estatus respecto a cualquier sistema existente de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamo establecidos por ley, a los cuales estuvieren acogidos antes de la aprobación de esta ley y que sean compatibles con lo dispuesto en las secs. 9461 et seq. del Título 3, conocidas como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal". Ningún empleado regular de la AEE quedará sin empleo **ni perderá beneficios** como resultado de las transacciones de la AEE. Los incisos (f) y (g) de la sec. 2609 del Título 27 regirán a los contratantes en el manejo de los empleados públicos que se acuerde asumir según estipulado en el contrato. Sin embargo, **los contratantes que asuman los empleados deberán establecer en el contrato que la clasificación ocupacional, el criterio de antigüedad, salario y beneficios marginales serán equivalentes a lo que esos empleados disfrutaban antes de ser asumidos por el contratante** conforme lo establece el inciso (4)(j) de la sec. 1472d del Título 3. (Énfasis Suplido).

Sin embargo, el párrafo anterior fue enmendado por virtud de la Ley 17-2019; conocida como Ley de Política Pública Energética de Puerto Rico. A esos efectos, el texto del último párrafo de la Sección 15 de la Ley 120-2018, quedó expuesto como sigue:

Los empleados que como resultado de esta Ley sean transferidos bajo el concepto de movilidad a otra entidad gubernamental o pasen a ser empleados del o los Contratantes de las Transacciones de la AEE, **conservarán todos los derechos adquiridos** conforme a las leyes, normas, **convenios colectivos** y reglamentos que les sean aplicables, así como los privilegios, obligaciones y estatus respecto a cualquier sistema existente de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamo establecidos por ley, a los cuales estuvieren acogidos antes de la aprobación de esta Ley y que sean compatibles con lo dispuesto en la Ley 26-2017, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal". Ningún empleado regular de la AEE quedará sin empleo **ni perderá beneficios** como resultado de las Transacciones de la AEE. (Énfasis Suplido).

Veamos que tras la enmienda en el 2019 al referido párrafo de la Ley 120-2018, **se eliminó el requisito de que los contratantes que asuman los empleados**

deberán establecer en el contrato que la clasificación ocupacional y el criterio de antigüedad sean equivalentes a lo que esos empleados disfrutaban antes de ser asumidos por el contratante.

La Ley 8 de 2017, en su Sección 6.4, sobre Disposiciones de Ascensos, Traslados, Descensos y Movilidad. (3 L.P.R.A. § 1472d) dispone que:

10. (E)n todo contrato de Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), aquellos empleados del Gobierno que sean **transferidos¹** a la (APP+P) mediante el mecanismo de movilidad, **conservarán su salario y los beneficios marginales que tuvieron al momento de producirse la movilidad, siendo la (APP+P) responsable de asumir las obligaciones correspondientes a dicha transacción de personal;** esto salvo que el empleado y/o el **sindicato que lo represente** llegue a otros acuerdos al momento de realizarse la movilidad. De no haber acuerdo en contrario, el empleado público pasará a ser empleado de la (APP+P) para todo propósito legal. **Disponiéndose que, la Ley 4-2017, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, no será aplicable a dichos empleados, si ingresaron al servicio público previo a la fecha de vigencia de la Ley 4-2017.** (Énfasis Suplido).

La Ley 4-2017, en su Artículo 1.2 dispone que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, **continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente,** según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, dispone que:

Artículo 8. (Periodo) probatorio (29 L.P.R.A. § 185h) Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Federal Labor Standards Act* y reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio automático de doce (12) meses. El resto de

¹ Aunque la palabra “transferido” no se encuentra específicamente definida en la ley, sí se define el término “traslado” que entendemos como su equivalente. El Artículo 3 de la Ley 8-2017 define el término “Traslado” como el “cambio de un empleado de un puesto a otro dentro de su misma clase, o de un puesto a otro cuyas funciones son iguales o similares y con un salario básico igual o similar al puesto que ocupaba al momento del traslado.”. 3 L.P.R.A. § 1469(b).

los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo automático dispuesto en la presente Ley. En los casos en que el empleado esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en esta Ley.

Por su parte, el contrato entre la AEE y LUMA Energy, define:

"Contratos del sistema" significa (i) los contratos, arrendamientos, licencias, permisos y otros acuerdos similares de todo tipo relacionados con el Sistema T&D que han sido celebrados por el Propietario (o de conformidad con los cuales el Propietario tiene derechos) y permanecen vigentes como de la Fecha de Inicio del Servicio y (ii) cualquier otro contrato, arrendamiento, licencia, permiso y arreglos similares, de todo tipo celebrados por el Propietario, o por el Operador en nombre y como agente del Propietario, relacionados con el Sistema de T&D o los Servicios de O&M de conformidad con a la Sección 4.3 (d) (Responsabilidades del propietario y administrador: Contratos de sistema adicionales y Contratos de suministro de generación entre la fecha de vigencia y la Fecha de inicio del servicio) y / o la Sección 5.2 (d) (Contratos de sistema: Contratos de sistema adicionales o Contratos de sistema vencidos después de la Fecha de inicio del servicio), incluidos los contratos relacionados con:

(A) la propiedad, operación y mantenimiento del Sistema de T&D (incluida la interconexión y otros acuerdos relacionados);

[...]

Para evitar dudas, los Contratos del Sistema **no incluirán** (x) ningún acuerdo entre GenCo y un tercero, Contratos de Suministro de Generación, la PPOA de GridCo-GenCo o **convenios colectivos con sindicatos** o (y) cualquier arreglo que se hubiera considerado Contratos del sistema bajo las cláusulas (i) o (ii) anteriores pero que han sido rechazados por el

propietario en el caso del título III antes de la salida del título III.
(Traducción Suplida; Énfasis Suplido).

Además, la Sección 4.2 del contrato con LUMA Energy, establece:

(j) Evaluaciones de empleo. Tan pronto como sea razonablemente posible después de la Fecha de entrada en vigencia, pero no menos de noventa (90) días antes de la Fecha de inicio del servicio (la "Fecha límite de la entrevista"), ManagementCo hará esfuerzos comercialmente razonables para **entrevistar y evaluar como candidatos** para el empleo en ServCo (LUMA Energy), en vigencia a partir de la Fecha de inicio del servicio, **los empleados regulares del Propietario y sus Afiliados (que no sean empleados de generación del Propietario, incluido cierto personal administrativo y de operaciones de la planta)** que (i) están actualmente y siguen siendo empleados del Propietario y sus Afiliados (distintos del Propietario o sus empleados de la estación de generación de Afiliados) a partir de la Fecha límite de la entrevista o son contratados por el Propietario o sus Afiliados en o después de la Fecha de vigencia en el curso normal de los negocios de acuerdo con las prácticas anteriores del Propietario y sus Afiliados para reemplazar a cualquier empleado existente del Propietario, y (ii) **si aplica a ServCo en una categoría de trabajo que ServCo desea llenar** (colectivamente, los "Empleados Propietarios"). **Para evitar dudas, ni ManagementCo ni ServCo serán responsables de indemnizaciones u otros pagos o beneficios para los Empleados propietarios que no sean contratados por ServCo, incluidos aquellos a quienes se hace una oferta de empleo pero que no aceptan dicha oferta.** El Propietario y sus Afiliados renunciarán a cualquier obligación de no competencia, confidencialidad u otra obligación que surja de cualquier contrato de trabajo entre el Propietario o Afiliado y cualquier Empleado Propietario que de otro modo pueda restringir cualquiera de los derechos del Empleado Propietario para ser empleado por ServCo. El Propietario deberá proporcionar a ManagementCo la siguiente información con respecto a los Empleados Propietarios de manera inmediata a solicitud: (x) descripción del trabajo para los puestos actuales y anteriores ocupados por dicho Empleado Propietario, (y) fecha de empleo y (z) salario actual. (Traducción nuestra) (Énfasis suplido).

II. Análisis

La Ley de Alianzas Público Privadas establece que la Autoridad para las Alianzas Público Privadas ("APP") le exigirá al Contratante que, en el proceso de seleccionar las personas que trabajarán con éste, le garantice que le dará prioridad a los trabajadores y trabajadoras de la Entidad Gubernamental Participante que estarán afectados por el establecimiento de la Alianza y que no serán transferidos a otras posiciones en la Entidad Gubernamental Participante u otras agencias del Gobierno. Sin embargo, conforme al contrato con Luma Energy, no existe la obligación de que se contraten todos los trabajadores o trabajadoras que actualmente trabajamos en la AEE. La única obligación que reconoce Luma Energy es la de "entrevistarles con prioridad", pero sin obligación de contratarlos. Podemos ver, que entrevistar con prioridad no es lo mismo que contratar con prioridad. Si el trabajador o la trabajadora no es contratado y por alguna razón éste pierde su empleo, Luma Energy no pagará la indemnización que corresponda conforme a la Ley 80 u otras aplicables.

Es evidente que los trabajadores o trabajadoras que interesen trabajar con Luma Energy tendrán que solicitar empleo conforme a las condiciones que ésta imponga, incluyendo la clasificación ocupacional que ésta disponga y sin que se tenga que respetar su antigüedad. Recordemos que la Ley 17-2019 enmendó la Ley 120-2018 para, entre otras cosas, eliminar el requisito de que el contratante garantice la clasificación ocupacional y la antigüedad. Conforme a lo establecido en el contrato de LUMA Energy, los trabajadores o trabajadoras no son transferidos como establece la Ley 8-2017 pues el contrato establece que su obligación es de entrevistarlos y no hay garantías de que sean contratados. La Ley 120-2018 tampoco establece el proceso de cómo se hará la transferencia de los trabajadores o trabajadoras, ni tampoco el contrato de LUMA Energy. **Por esto LUMA Energy ha expresado que para que un trabajador o trabajadora sea contratado por ésta, debe renunciar a su puesto en la AEE. Por tal razón, un**

trabajador o trabajadora contratado por LUMA Energy sería bajo un contrato nuevo y podrán ser contratados con periodo probatorio a base de la Ley 80, según enmendada por la Ley 4. La Ley 80 establece periodos probatorios de hasta 12 meses, en caso de empleados gerenciales, y de 9 meses para los demás trabajadores o trabajadoras, que durante dicho periodo podrán ser cesanteados sin derecho a indemnización alguna.

Según el reporte mensual que publica LUMA Energy,² al 24 de diciembre de 2020, su División de Recursos Humanos había realizado la evaluación inicial de las solicitudes presentadas, la **selección de entrevistas** a los trabajadores o trabajadoras de la AEE y el comienzo de las entrevistas con posibles administradores. Como una “preocupación” señalan que “el deseo de proporcionar a los empleados de la AEE una imagen completa de las opciones de empleo y la información sobre pensiones no se ha materializado”. En el informe del 15 de enero de 2021 señalan que “(su) enfoque en este momento sigue siendo **procesar y entrevistar** a los solicitantes de la AEE primero” y, como en sus informes anteriores, vuelven a exponer que “el deseo de proporcionar a los empleados de la AEE una imagen completa de las opciones de empleo y la información sobre pensiones no se ha materializado”.

Por su parte, la Ley 120-2018 dispone que cualquier contrato de alianza o privatización que se lleve a cabo en la AEE no podrá ser utilizado por el Gobierno de Puerto Rico como fundamento para el despido de ningún empleado con un puesto regular y que los empleados regulares de la AEE que no pasen a trabajar para los contratantes retendrán sus plazas, o serán transferidos a otras plazas dentro de la AEE u otras entidades gubernamentales. Sin embargo, establece que la AEE y el Gobierno de Puerto Rico podrán diseñar y ofrecer planes de transición o renuncias voluntarias incentivadas.

² In Re: LUMA Monthly Status Reports for Front-End Transition Services, <https://energia.pr.gov/en/dockets=nepr-mi2020-0008>.

¿Qué pasa si no hay plazas suficientes para retenerlos dentro de la AEE y para garantizar la transferencia a otras entidades gubernamentales? Es de todos conocida la precaria situación económica del País y del Gobierno. Con unos presupuestos de agencias comprometidos a capacidad, con una congelación de plazas permanente ordenada por la Junta de Control Fiscal y que dependen también del cumplimiento del plan fiscal que autoriza, sería muy difícil que se realice un gran porcentaje de empleados de la AEE, máxime cuando LUMA Energy no garantiza su contratación, sino que sólo les dará prioridad en el proceso de entrevista. Esto a largo plazo dejaría a los empleados de la AEE a merced de los planes "incentivados" de retiro, que en nada benefician a los empleados que han dedicado su vida al servicio público. De hecho, el Gobernador de Puerto Rico, Pedro Pierluisi, expresó en su última reunión con el liderazgo de la UTIER que el gobierno no puede sostener dos nóminas de empleados, refiriéndose a los empleados que permanezcan en la AEE y los que sean contratados por LUMA Energy. Pero de igual forma se reafirmó en que no habrá ningún despido de trabajadores o trabajadoras.

Por otro lado, la Ley 120-2018, establece que ningún trabajador o trabajadora regular de la AEE quedará sin empleo **ni perderá beneficios** como resultado de las Transacciones de la AEE. También dispone que todos los empleados y empleadas que sean transferidos bajo el concepto de movilidad a otra entidad gubernamental (o pasen a ser empleados de LUMA Energy), **conservarán todos los derechos adquiridos** conforme a las leyes, normas, **convenios colectivos** y reglamentos que les sean aplicables. Una disposición análoga se encuentra en la Ley 8-2017, que establece que "todos los empleados y empleadas del Gobierno que sean transferidos a la (APP+P) mediante el mecanismo de movilidad, conservarán su **salario y los beneficios marginales que tuvieron al momento de producirse la movilidad**, siendo la (APP+P) responsable de **asumir las obligaciones** correspondientes a dicha transacción de personal.

Sin embargo, el contrato de LUMA Energy establece en sus definiciones que los contratos del sistema ("system contracts") no incluirán los **convenios colectivos con sindicatos. Esto en clara contravención a las disposiciones de ley y a la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico.** Es evidente que todos los derechos, prerrogativas y beneficios marginales emanan del convenio colectivo. Por tanto, el que LUMA Energy haya repudiado los convenios en el contrato deja trancos derechos como la antigüedad, la clasificación ocupacional y la representación sindical en los procesos de negociación con el patrono y los de quejas y agravios. **Todos estos son derechos fundamentales que solo pueden protegerse con la vigencia de los convenios colectivos. Sin esta protección lo establecido por la Ley 120 es totalmente ineficaz.**

Finalmente, sobre el Sistema de Retiro, la Ley 120-2018 dispone que todos los empleados y empleadas deberán conservar los privilegios, obligaciones y estatus respecto a cualquier sistema existente de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamo establecidos por ley, a los cuales estuvieren acogidos antes de la aprobación de esta Ley y que sean compatibles con lo dispuesto en la Ley 26-2017, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal". Por su parte, la Ley de Alianzas Público Privadas dispone que: todo empleado o empleada que tenga diez (10) años o más de servicios acumulados y forme parte de una Alianza, (deberá) conservar todos los derechos adquiridos bajo dicho Sistema y podrá continuar haciendo su aportación individual al Sistema de Retiro, al igual que su nuevo patrono realizará su aportación patronal. Por tanto, quienes podrá mover sus aportaciones serán quienes tenga más de 10 años de servicio. En aquel caso en que el nuevo patrono tenga su propio Sistema de Retiro y el empleado **seleccione acogerse al mismo**, se permitirá (a los empleados con más de 10 años de servicio) transferir las aportaciones en su totalidad, sin que el empleado tenga que tributar por las aportaciones transferidas. De cualquier forma, LUMA Energy está ofreciendo un plan de retiro 401K a cualquier persona

que comience a trabajar con ellos. **Un plan 401K es un plan de aportaciones definidas que no garantizan ningún nivel de beneficio al momento del retiro,** como es el caso del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica. Por tanto, las disposiciones del contrato sobre el Sistema de Retiro solo protegerían a las personas que llevan más de 10 años laborando en la AEE forzando a los demás empleados a acogerse al plan 401K de LUMA Energy.

Sin embargo, hay un elemento en el contrato con Luma Energy que derrota o limita cuál sería la aportación patronal al Sistema de Retiro y es que Luma Energy no reconoce ninguna deuda con el propio Sistema de Retiro de los Empleados de la AEE. Para que podamos entender el impacto en cuanto a cuál sería realmente la aportación patronal de Luma Energy, procedo a explicarles lo siguiente. Para la aportación patronal se calcula principalmente la cantidad en la deuda actuarial y el impacto que tenga cualquier deuda corriente. En este momento la deuda actuarial se calcula en unos 2,800 millones y la deuda corriente en unos 544 millones. A base de esos criterios se proyecta y calcula qué porcentaje sería la aportación patronal. En estos momentos esa aportación patronal está en 103%. Ahora bien, si el contrato establece que no se reconoce ninguna deuda con el Sistema de Retiro eso significa que la deuda actuarial como la corriente no será parte del cálculo de la aportación patronal por Luma Energy. ¿Cuál sería el impacto? Que más del 80% del cálculo de 103% de la aportación patronal corresponde al concepto de deuda que hemos explicado y Luma Energy según el contrato no está obligada a cumplir lo que podría obligar al trabajador o trabajadora tener que aportar esa diferencia más la aportación individual. Eso es totalmente irreal para cualquier trabajador o trabajadora.

Conforme al *Trust Agreement*, documento que rige las relaciones de la AEE con los bonistas, se supone que antes de pagar a los bonistas se paguen las obligaciones operacionales y las aportaciones al Sistema de Retiro.

Actualmente, la AEE no está cumpliendo con esta responsabilidad alegando problemas de flujo de efectivo y le debe más de \$544 millones. El acuerdo con LUMA Energy no reconoce estas obligaciones y en la medida en que representa un riesgo de que se reduzca sustancialmente la plantilla laboral de la AEE, también se reducirán las aportaciones de los empleados participantes del Sistema de Retiro, aumentando el déficit actuarial del fideicomiso de retiro, por lo que acelerará su deterioro e insolvencia total. Esto tendrá el impacto de dejar sin pensiones a los empleados que escojan permanecer bajo las protecciones del Sistema de Retiro de los Empleados de la AEE.

III. Conclusión

El andamiaje legal de nuestro país está diseñado para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. La Constitución de Puerto Rico garantiza el derecho a la negociación colectiva y dispone el no aprobar leyes que menoscaben las obligaciones contractuales, como lo son los convenios colectivos. Además, la protección de los convenios colectivos es parte de la política pública del gobierno para mantener la paz laboral conforme a la Ley 130-1945. Cónsono con estas protecciones, los convenios colectivos han sido reconocidos por la Ley 120-2018 y la Ley 8-2017, por lo que la firma del contrato con LUMA Energy es contraria a estas protecciones legales por lo que es nula, y sigue poniendo en riesgo los derechos adquiridos de los trabajadores y trabajadoras de la AEE.

Por otro lado, el contrato permite que en vez de una transferencia de trabajadores y trabajadoras de la AEE a LUMA llevando consigo todos los derechos del empleado como se requiere la Ley 120-2018, lo único que se le concede es una entrevista de trabajo. LUMA Energy tiene el derecho absoluto de rechazar a los candidatos que entienda sin que esto represente una responsabilidad de parte de esta empresa.

El riesgo que corren los trabajadores y trabajadoras de la AEE si deciden irse a trabajar con LUMA Energy, de acuerdo con los parámetros establecidos por éstos, es ciertamente más grande que los beneficios que les puedan ofrecer. Esto, pues un trabajador y trabajadora que decida trabajar con LUMA Energy deberá pasar por un proceso competitivo de entrevista; de ser escogido deberá renunciar a la AEE y así a la protección de su convenio colectivo; eliminará su posibilidad de traslado u oportunidad de reubicación en otra instrumentalidad del Gobierno; no se le reconocerá la clasificación ocupacional ni el criterio de antigüedad; y, comenzará como un nuevo empleado, sujeto a la reforma laboral con periodos probatorios de 9-12 meses donde se pueden despedir en cualquier momento. La importancia de que LUMA Energy no reconozca la antigüedad del empleado afecta la posible indemnización que pueda recibir un empleado en caso de un despido injustificado. Pues comenzará a trabajar con LUMA Energy sin antigüedad alguna. Es decir, un empleado que ha dedicado 5, 10, 15 ó 20 años al servicio de la AEE no será compensado conforme a sus años de servicio en caso de un despido injustificado. Por otro lado, un empleado de nueva contratación que supere el periodo probatorio estará sujeto a los cálculos de indemnización que introdujo la Ley 4-2017, que, entre otras cosas, limita la cantidad de la indemnización a un máximo de nueve (9) meses de sueldo, independientemente de los años de servicio. Otro problema de no reconocer la clasificación ocupacional es que el empleado podría ser contratado para funciones distintas a las que tenía como empleado de la AEE.

Para que LUMA Energy pueda operar depende de la cantidad de trabajadores y trabajadoras mínima necesaria para la operación del sistema eléctrico. Las condiciones que establecen las leyes y el contrato no protegen los derechos de los empleados conforme a los convenios colectivos. Por tanto, el que los empleados renuncien a la AEE y soliciten empleo con LUMA Energy es un

error garrafal que destruirá los derechos que han sido obtenidos por la UTIER durante largos años de lucha sindical.

Finalizo con la situación de nuestras Centrales Generatrices que no son menos importante porque lo hayamos tomado al final del informe. El contrato con Luma Energy es el marco legal de referencia para cualquier contrato que se pretenda imponer en una APP en nuestras plantas; por lo tanto, la lucha es de todos. No podemos caer en el dicho que como no es a mí no me uno a lucha.

IV. Acciones y Plan de Trabajo

Desde las acciones legales está sometido un caso ante la consideración del Tribunal Supremo en espera que se acoja el Certiorari. Este caso se trata sobre la certificación emitida por la Comisión de Energía sobre el contrato. Además, estamos listos para otras acciones legales que como parte de la estrategia no podemos adelantar.

También se ha logrado que los cuerpos legislativos aprobaran dos resoluciones investigativas sobre el contrato con Luma Energy. En la Cámara de Representante la R de la C 136 y en el Senado, R del S 01. Estamos trabajando en los documentos y ponencias que de ser citado estaremos sometiendo junto a la Alianza de Empleados Activos y Jubilados de la AEE. En adición, nos estamos reuniendo con los alcaldes para conseguir que rechacen el contrato con Luma Energy lo que ha sido muy positivo. Y le hemos preparado una resolución para que sea sometida a sus asambleas municipales en esa dirección.

Además, como muchos de ustedes ya han visto estamos muy activo en la discusión en los medios sociales y de comunicación lo que ha conllevado una discusión muy seria e importante con nuestro pueblo.

Ahora bien, tenemos que reforzar con algo que jamás podrá ser sustituido por lo que hemos indicado en los párrafos anteriores, y es la **LUCHA** y las **MOVILIZACIONES**.

Para cumplir con esos objetivos el Consejo Estatal de forma unánime aprobó convocar este Concilio de Delegados de forma Extraordinaria para esos propósitos.

1. Que se reafirme por este Concilio de Delegados utilizar todos los recursos económicos, legales y otros para las acciones y determinaciones que el Consejo Estatal así determine para derrotar finalmente a Luma Energy.
2. Que se reafirme que los trabajadores y trabajadoras de la UTIER no solicitarán empleo en Luma Energy basándonos en todos los riesgos y el no reconocimiento del convenio establecido anteriormente. Para cumplir con ese propósito comenzaremos una campaña para que cada trabajador o trabajadora reafirme su compromiso con la UTIER y la defensa del Convenio Colectivo complementando un formulario a esos fines.
3. Se mantiene las instrucciones de no cooperar ni acceder a los procesos que Luma Energy intente realizar en nuestros centros de trabajos.
4. La participación activa de los delegados y delegadas en todas las actividades que se convoque por las organizaciones solidaria en esta lucha contra Luma Energy y otras comenzando el 10 de febrero y la caravana del 28 de febrero de 2021.
5. Que se convoque a una Asamblea General tomando en cuenta toda la situación pandémica y cumplimiento para la discusión y aprobación de un voto de huelga para ser implementado por el Consejo Estatal de ser necesario.



ÁNGEL R. FIGUEROA JARAMILLO
Presidente
Consejo Estatal UTIER