

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

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS DE  
PUERTO RICO

- y -

UNION DE AUDITORES DE LA  
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS

CASO NUM. P-3358

D-824

Ante: Lic. Mariana Elías Yamil  
Oficial Examinadora

Comparecencias:

Lic. Roberto Lefranc Romero  
Sres. Neftalí Rosa y Oscar Negrón  
Por el Patrono

Lic. José Enrique Carreras  
Sres. Manuel Pefecto y Miguel Angel Rosado  
Por la Unión

- DECISION Y ORDEN DE ELECCIONES -

A base de una Petición para Investigación y Certificación de Representante radicada el 25 de octubre de 1978 por la Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante denominada la Peticionaria, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, ordenó la celebración de una audiencia pública para recibir prueba que permita determinar si existe o no una controversia relativa a la representación de los auditores internos que utiliza la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominada el Patrono o la Autoridad.

La audiencia pública estaba señalada originalmente para celebrarse el 27 de diciembre de 1978. El 18 de diciembre se recibió en la Junta una Moción sobre Transferencia de Vista suscrita por la representación legal del patrono. El 18 de diciembre de 1978 el Presidente de la Junta emitió una Resolución mediante la cual declaró con lugar la moción del patrono y procedió a señalar la audiencia para el 10 de enero de 1979. La audiencia se inició en esta ocasión pero fue suspendida a solicitud de la Peticionaria, pues el Lic. José E. Carreras, abogado de ésta, no pudo comparecer por motivo del fallecimiento de un familiar. El representante legal del Patrono, Lic. Lefranc Romero, estuvo de acuerdo con la posposición y ofreció comunicarse con el Lic. Carreras para someter una moción conjunta suministrando a la Junta fechas hábiles para la celebración de la vista en el mes de febrero.

El 18 de enero de 1979 se recibió en la Junta una Moción Conjunta suscrita por la Peticionaria y por el Patrono en la que informaban fechas alternas para el señalamiento de audiencia. La Oficial Examinadora emitió una Resolución mediante la cual señaló la vista para el 5 de febrero de 1979.

La audiencia pública se llevó a cabo ante la Lic. Mariana Elías-Yamil, quien fue designada Oficial Examinadora por el Presidente de la Junta. Las partes interesadas estuvieron debidamente representadas en la audiencia y tuvieron amplia oportunidad de ser oídas y de presentar la prueba de que disponían para sostener sus respectivas contenciones.

El 30 de marzo de 1979 la Junta, luego de examinar el récord de la audiencia, emitió una Resolución para dejar pendiente la Decisión y Orden en el presente caso hasta que

finalizara un entrenamiento a que estaban sometidos los auditores y las partes pudieran producir evidencia concreta respecto a las funciones de éstos bajo el sistema de Auditoría Operacional. Según la Resolución, los procedimientos se paralizarían por un período de seis meses. Al finalizar dicho período las partes deberían someter memorandos sobre el resultado final del entrenamiento y la implementación o no del sistema de Auditoría Operacional. Dicha Resolución fue sostenida posteriormente en otra que emitió la propia Junta el 31 de mayo de 1979.

El 24 de septiembre de 1979, la Unión Peticionaria sometió una Moción a la Junta en la que solicitó la celebración de una audiencia en el presente caso. El 28 de septiembre de 1979 la Junta declaró con lugar la moción y señaló la reapertura de la audiencia para el 18 de octubre de 1979, ante la Oficial Examinadora que originalmente la había presidido.

El 17 de octubre de 1979 el Patrono radicó un Memorando en la Junta con los Exhibits correspondientes. <sup>1/</sup> Luego de considerar dicho Memorando la Junta resolvió transferir la audiencia para el 24 de octubre para dar oportunidad a la unión peticionaria de examinar el Memorando y los Exhibits <sup>2/</sup> sometidos.

La audiencia se llevó a cabo los días 24 y 29 de octubre de 1979. Al concluir la misma, ambas partes solicitaron un término para la radicación de Memoriales simultáneos y se les concedió hasta el 30 de noviembre de 1979 para radicar los mismos. Ambas partes sometieron sus respectivos memoriales en esa fecha.

---

1/ Exhibit A-1, B, C, E, F, G, H.

2/ T. O. pág. 59.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por la Oficial Examinadora durante la audiencia y, por la presente las confirma, al no encontrar que se cometiera error alguno perjudicial a las partes.

Luego de considerar el expediente completo del caso, la Junta formula las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO Y DERECHO

##### I.- El Patrono:

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a la producción y distribución de agua potable y a la construcción y mantenimiento de alcantarillados en Puerto Rico. Para llevar a cabo esas labores utiliza los servicios de empleados. Es, por lo tanto, un patrono dentro del significado del Artículo 2, Secciones (2) y (11) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

##### II.- La Peticionaria:

La Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados es una organización que reclama la representación de empleados de la Autoridad a los fines de la negociación colectiva. Durante la audiencia, el Patrono alegó que no es, sin embargo, una organización obrera. Por los fundamentos que expondremos más adelante en esta Decisión y Orden concluimos que es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2, Sección (10) de la Ley.

III.- La Unidad Apropriada:

En la Petición que radicó ante esta Junta, la Peticionaria alegó que la unidad apropiada para la negociación colectiva en este caso es la siguiente:

"Todos los Auditores Internos que utiliza la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en la operación de sus servicios: Excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, empleados confidenciales, empleados gerenciales, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

Al comenzar la audiencia el patrono alegó que la peticionaria no es una organización obrera y, asimismo, impugnó la unidad apropiada según propuesta. Basó su alegación en que sus auditores no tienen el derecho de unionarse para negociar colectivamente y que, por lo tanto, la unidad apropiada no existe, pues las funciones que éstos desempeñan los coloca en el nivel de la gerencia o a lo menos muy ligados a ésta. La Peticionaria sostiene que de acuerdo con la decisión de la Junta en el caso de Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, núm. P-2551, D-510, <sup>3/</sup> la descripción de las tareas de los auditores no ha variado según lo determinado en el referido caso, y en consecuencia solicita que se ordene la celebración de elecciones.

3/ En el caso P-2551, esta Junta determinó que los Auditores son empleados profesionales, pero que debido a la naturaleza de sus funciones no deben estar representados por otras organizaciones obreras que representen a los demás empleados del patrono. En el caso de Autoridad de las Fuentes Fluviales, D-465, se hizo igual señalamiento, o sea, que los empleados pueden unionarse en una unión que no represente a los demás empleados de la Autoridad comprendidos en otras unidades.

Durante la primera audiencia el Patrono y la Peticionaria estipularon que la controversia fuese centralizada a la cuestión de si los auditores son o no empleados según se define dicho término en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.<sup>4/</sup>

En los casos de Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, P-2551, D-510 del 5 de septiembre de 1969 y Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, núm. P-2369, D-465 del 14 de febrero de 1968, la Junta concluyó que los auditores son empleados dentro del término de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En el presente caso, sin embargo, tenemos que considerar si dicha norma aplica o no a la situación actual en la Autoridad.

El patrono presentó su posición principalmente a través del testigo-perito, el Ex-Contralor de Puerto Rico, Sr. Basilio Santiago Romero, quien al presente es consultor en auditoría operacional de la Autoridad y que al momento de celebrarse la primera audiencia tenía bajo su dirección y supervisión a los auditores en un adiestramiento que se llevaba a cabo para implementar el sistema conocido como Auditoría Operacional.<sup>5/</sup>

De acuerdo al Sr. Santiago Romero la Auditoría Operacional tiene como objetivo primordial el ayudar a la gerencia de una empresa a través del análisis y las recomendaciones que se someten para que se cumpla con la política administrativa en una forma económica, eficiente y efectiva.<sup>6/</sup>

---

<sup>4/</sup> T. O. pág. 6.

<sup>5/</sup> T. O. pág. 9. Al momento de celebrarse la primera audiencia hacía 7 meses que se había comenzado dicho adiestramiento.

<sup>6/</sup> T. O. págs. 10, 11, 12, 13.

Este sistema de auditoría operacional comprende un proceso adicional a la auditoría convencional, (la financiera y la de cumplimiento) que es el de verificar si la agencia auditada funciona en forma económica, eficiente y efectiva. <sup>7/</sup>

La diferencia básica entre la auditoría convencional y la operacional estriba en que bajo la auditoría convencional, la tarea del auditor se circunscribe a determinar si el desembolso que la agencia hace es legal o ilegal en el caso de una entidad pública, y si se ha cumplido correctamente con los aspectos aritméticos, mientras que la auditoría operacional trasciende esta tarea y se convierte en el instrumento que tiene la gerencia para evaluar la eficiencia y economía de las transacciones. <sup>8/</sup>

Este sistema de auditoría operacional fue introducido en Puerto Rico en el año 1970 <sup>9/</sup> y al presente sólo la Universidad de Puerto Rico y la Autoridad lo han utilizado. <sup>10/</sup>

Según la prueba, en la Autoridad normalmente se realizaba trabajo de auditoría financiera. <sup>11/</sup> Los auditores respondían a un segundo nivel jerárquico administrativo pero mediante la Resolución 913 la Junta de Gobierno de la Autoridad determinó que efectivo el 5 de septiembre de 1978 la Oficina de Auditoría Interna respondería directamente a ella.

---

7/ T. O. pág. 10.

8/ T. O. pág. 12.

9/ T. O. pág. 12.

10/ T. O. pág. 14.

11/ T. O. pág. 17.

Con posterioridad a la celebración de la primera audiencia y antes de la reapertura de esta efectuada el 27 de septiembre de 1979 los auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados terminaron y se graduaron del curso de Auditoría Operacional.<sup>12/</sup> Durante ese período rindieron, además, tres informes en el área de Almacenes y de la División de Compras bajo el sistema de Auditoría Operacional.<sup>13/</sup>

De la prueba surge también que el 13 de agosto de 1979 la Junta de Gobierno de la Autoridad aprobó la Resolución 949 que faculta al Lcdo. Santiago Romero para que en coordinación con la Oficina de Administración de Personal seleccione y reclute el personal idóneo y necesario para el establecimiento de la Auditoría Operacional.<sup>14/</sup> En esa misma fecha, la Junta de Gobierno nombró un Comité de Auditoría Operacional compuesto por tres de sus miembros con la encomienda de supervisar el que se adopten las determinaciones que se tomen sobre los informes de auditoría operacional.<sup>15/</sup>

El 13 de julio de 1979 la Autoridad aprobó los nuevos deberes de los auditores.<sup>16/</sup> Estos son los siguientes:

- "1. Participar en intervenciones de las operaciones de la Autoridad para ayudar a la gerencia a conseguir una administración eficiente, económica y efectiva de todas las áreas operacionales mediante técnicas de auditoría operacional de los tres niveles, a saber:

---

<sup>12/</sup> T. O. pág. 112.

<sup>13/</sup> T. O. pág. 112, Exhibit A-1 del Patrono.

<sup>14/</sup> Exhibit 'E' del Patrono; Exhibit "C" del Patrono.

<sup>15/</sup> Id.

<sup>16/</sup> Exhibit "B" del Patrono.



A. Componente financiero y de cumplimiento

Determina:

1. Si las operaciones financieras se conducen adecuadamente.
2. Si los informes financieros se presentan adecuadamente.
3. Si se ha cumplido con los procedimientos y reglamentación vigente.

B. Componente de Economía y Eficiencia

1. Determina si se están utilizando y administrando los recursos (humanos, materiales, inmuebles, etc.) de manera económica y eficiente. También detecta las causas de cualquier práctica ineficiente o antieconómica incluyendo insuficiencias en los sistemas gerenciales de información, procedimientos administrativos o estructuras organizativas.

C. Componente de Resultados de Programa

1. Determina si se están logrando los resultados o beneficios deseados, si se está cumpliendo con los objetivos establecidos por la alta gerencia y si se han considerado alternativas que pudieran lograr los resultados a menor costo. Todo ello para ayudar a la Gerencia a conseguir una administración eficiente, económica y efectiva.
2. Participar en reuniones con el Supervisor para discutir adelantos y modificaciones en las intervenciones y evaluaciones que se estén realizando.
3. Participar en preparación y redacción de informes sobre trabajos preliminares y guías de trabajo de las distintas fases a auditarse bajo supervisión directa.
4. Participar en la organización en forma de legajo de la información obtenida en las intervenciones y evaluaciones y participar en la preparación del informe preliminar, para discusión, por cada fase de trabajo terminada.
5. Participar en la discusión de los resultados de las intervenciones con los funcionarios concernidos y tener la evidencia que respalde los señalamientos.
6. Participar en la redacción de informes de intervención y sus recomendaciones sobre los hallazgos encontrados en actividades o áreas operacionales intervenidas.

7. En aquellos casos en que haya que ampliar una investigación así como también iniciar cualquier investigación relacionada con deficiencias que surjan en el examen que se esté llevando a cabo, como apropiación, malversación y uso indebido de fondos o propiedad pública, consultaría con el supervisor la acción a seguirse y hará las recomendaciones pertinentes.
8. Comparecer, cuando fuere requerido, ante Fiscales del Departamento de Justicia y a los Tribunales de justicia, como testigo de cargo, en casos de irregularidades sometidas al Secretario de Justicia y al Contralor de Puerto Rico que se procesen en dichos Tribunales.
9. Colaborar con los Auditores Independientes, así como los examinadores de la Oficina del Contralor de Puerto Rico y del Departamento de Hacienda en los exámenes efectuados por éstos a esta Agencia.
10. Participar en seminarios o cursos de capacitación sobre auditoría operacional y centros de procesamiento electrónicos de datos y otras materias relacionadas con auditoría, cuando estén accesibles a los Auditores."

A base de esos deberes asignados a los auditores es que principalmente la Autoridad alega que éstos están íntimamente ligados la gerencia (closely allied to management) y que, por lo tanto, deben excluirse de toda unidad apropiada de negociación colectiva.

En el caso de Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, núm. P-2369, D-465, señalamos que uno de los elementos fundamentales para que a un empleado se le considere como que está íntimamente ligado a la gerencia es la capacidad y el poder para formular, establecer e implantar la política y las normas de la empresa. En el caso de Compañía de Turismo de Puerto Rico, núm. P-3369, D-814 resuelto el 19 de febrero de 1980, dijimos que el concepto de empleado íntimamente ligado a la gerencia presupone un alineamiento de ideas, intereses y actitudes de parte del empleado con las ideas, intereses y actitudes del patrono. En este caso señalamos, además, que se

considera como empleado gerencial al que en el curso de su trabajo formula o determina la política y las normas administrativas y gerenciales del patrono y ejercita un alto grado de discreción para realizar su labor pero siempre y cuando que tal discreción no esté conforme a unas normas ya determinadas y prefijadas por el patrono.

Hemos examinado detenidamente el record de la audiencia celebrada en este caso, así como las funciones o deberes que le han sido asignados a los ahora auditores operacionales de la Autoridad y, a base de ello, consideramos que si bien sus funciones bajo el sistema de auditoría operacional son más amplias y abarcadoras en relación con la auditoría financiera y tradicional que antes realizaban pues su objetivo primordial es el verificar que las transacciones que la Autoridad realice se llevan a cabo en forma eficiente, efectiva y económica,<sup>17/</sup> no forman parte de la gerencia, pues que no son ellos los que formulan, establecen o implantan la política y las normas de la Autoridad.

Del examen de los deberes y funciones que realizan los auditores se desprende que ahora tienen participación más activa en cuanto a las tareas que se les asignan pero en el momento de tomar determinaciones deben consultar a sus supervisores sobre las acciones que deban seguir y sólo hacen las recomendaciones que estimen pertinentes. Así, por ejemplo, en los casos en que puedan afectarse otros empleados la hoja de deberes indica específicamente lo siguiente:

"En aquellos casos en que haya que ampliar una investigación así como también iniciar cualquier investigación relacionada con diferencias que surjan en el examen que se esté llevando a cabo,

como apropiación, malversación y uso indebido de fondos o propiedad pública, consultaría con el supervisor la acción a seguirse y hará las recomendaciones pertinentes. (Subrayado nuestro.)

Durante el curso de la audiencia la Autoridad intentó demostrar que los auditores operacionales responden directamente a su Junta de Gobierno en virtud de la Resolución número 913 aprobada por ésta el 5 de septiembre de 1978.<sup>18/</sup> La prueba revela que si bien es cierto que la Junta de Gobierno tomó ese acuerdo no es menos cierto que los auditores continúan trabajando bajo la supervisión y dirección de sus supervisores inmediatos y sus asuntos administrativos se tramitan a través de la Oficina de Personal de la Autoridad tal como ocurre con los de los demás empleados.<sup>19/</sup> Nótese, además, que en cuanto a los auditores internos la referida Resolución núm. 913 sólo indica que:

"La Oficina de Auditoría Interna estará adscrita a la Junta de Gobierno. Esta acción no altera la actual clasificación ni retribución del incumbente."

Por todo lo antes expuesto concluimos que los auditores operacionales no son empleados íntimamente ligados a la gerencia (closely allied to management).

Del récord de la audiencia, así como del expediente completo del caso, se desprende que los auditores operacionales de la Autoridad, como otros auditores internos en una empresa, realizan ciertas labores y llevan a cabo determinadas funciones en las cuales tienen que intervenir directa o indirectamente con los empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva o aún con personas que forman parte de su

18/ T. O. págs. 34-35; Exhibit P-A.

19/ T. O. págs. 38-41; 74-77.

cuerpo directivo o de supervisión.<sup>20/</sup> La Junta ha resuelto en varias de sus decisiones que estos empleados presentan, en el desempeño de sus funciones, ciertos conflictos que podrían afectar, bajo determinadas circunstancias, los intereses de la empresa o del personal de ésta. Si estos empleados, ha dicho la Junta, fuesen parte de algunas de las unidades contratantes de las que también lo fuesen los afectados por sus recomendaciones, podrían surgir conflictos entre las organizaciones obreras y la gerencia, y hasta podrían resultar afectados los propios empleados que realizan las investigaciones o quedar en situaciones difíciles entre ambas partes. En casos de esta naturaleza la Junta ha resuelto que los empleados en cuestión no deben estar representados por organizaciones que representen a los demás empleados.<sup>21/</sup>

La norma antes enunciada fue aplicada por esta Junta a los auditores internos de la propia Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico en el caso Núm. P-2551, D-510 al encontrar que al realizar sus funciones estos empleados podrían afectar el status del personal de la Autoridad si se tomaban en cuenta sus recomendaciones. La Junta decidió entonces que aún cuando los auditores eran empleados no deberían estar representados por organizaciones obreras que representasen a otros empleados de la misma empresa.

---

<sup>20/</sup> Examínese con detenimiento los deberes según los hemos consignado en el texto de esta misma Decisión y Orden. Véanse, además, las páginas 82-87 del récord taquigráfico de la audiencia celebrada en este caso.

<sup>21/</sup> Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, Núm. P-2369, D-465; San Juan Racing Association, Núm. P-2627, D-564 y Corporación de Servicios del Centro Médico de Puerto Rico, Núm. P-3213, D-729.

A nuestro juicio, la misma situación prevalece con los auditores operacionales de la Autoridad pues de la prueba surge que éstos realizan determinadas funciones y hacen ciertas recomendaciones que, si la toman en cuenta, pueden afectar el status de los empleados comprendidos en otras de sus unidades de negociación colectiva y hasta de su personal ejecutivo o de supervisión. La prueba en el récord demuestra que esas funciones de los auditores son ahora mucho más amplias y complejas que antes aunque, como ya señalamos, no implican que estén íntimamente ligados a la gerencia de la Autoridad como para que se les excluya de toda unidad apropiada de negociación colectiva.

Del expediente del caso se desprende, además, que los auditores operacionales internos de la Autoridad no realizan función alguna de supervisión ni están en una relación de confidencialidad con las personas que formulan su política obrero-patronal.

A base de todas las anteriores consideraciones, concluimos que los auditores operacionales internos de la Autoridad son empleados en el significado del Artículo 2(3) de la Ley. Concluimos, además, que pueden estar representados por la peticionaria puesto que ésta es una organización obrera que tiene interés en representarlos a los fines de la negociación colectiva y no representa a otros empleados de la Autoridad. Concluimos también que la unidad apropiada para la negociación colectiva es la siguiente:

"Incluye: Todos los auditores operacionales internos que utiliza la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico; excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, empleados comprendidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva del patrono y

cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

IV.- La Controversia de Representación:

La Autoridad ha rehusado reconocer a la peticionaria, Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, como la representante exclusiva de sus auditores en la unidad apropiada antes descrita. En vista de ello, ésta radicó una Petición para Investigación y Certificación de Representante en la Junta.

A base de lo anterior, y del expediente completo del caso, concluimos que se ha suscitado una controversia de representación.

V.- Determinación de Representante:

En vista de que se ha suscitado una controversia relativa a la representación de los auditores operacionales internos que utiliza la Autoridad en la unidad que hemos determinado apropiada en este caso, ordenamos la celebración de elecciones para resolverla.

ORDEN DE ELECCIONES

De acuerdo con la autoridad conferida a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por el Artículo 5, Sección 3, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y de conformidad con el Artículo III, Sección 10 del Reglamento de la Junta, POR LA PRESENTE SE ORDENA que como parte de la investigación para determinar el representante a los fines de negociar colectivamente con la Autoridad de Acueductos y

Alcantarillados de Puerto Rico, se conduzcan unas elecciones por votación secreta tan pronto como sea posible, bajo la dirección y supervisión del Jefe Examinador de la Junta actuando como agente de ésta, quien, sujeto a las disposiciones del Artículo III, Sección 11 del mencionado Reglamento, determinará la fecha, el sitio, las horas y otras condiciones bajo las cuales se celebrarán dichas elecciones.

SE ORDENA, ADEMÁS, que los empleados con derecho a participar en las elecciones serán los comprendidos en la unidad apropiada precedentemente descrita, que aparezcan trabajando para la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico en la nómina que seleccione el Jefe Examinador, la que deberá representar un período normal de operaciones, incluidos los empleados que no aparecieran en dicha nómina, bien por enfermedad, o por estar de vacaciones, pero excluidos los que desde entonces hayan renunciado o abandonado sus empleos y que no hayan sido reemplazados antes de la fecha de las elecciones para determinar si dichos empleados desean o no estar representados a los fines de la negociación colectiva, por la Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

El Jefe Examinador certificará a la Junta el resultado de las elecciones.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de mayo de 1980.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Samuel de la Rosa Valencia  
Miembro Asociado

El Miembro Asociado, Francisco Irlanda Pérez, emitió  
Opinión Disidente OFICIAL



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

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS DE PUERTO  
RICO

-y-

UNION DE AUDITORES DE LA  
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS

CASO NUM. P-3358

D-824

OPINION DISIDENTE DEL MIEMBRO ASOCIADO  
LCDO. FRANCISCO IRLANDA PEREZ

Me veo obligado a disentir del criterio mayoritario de los compañeros miembros de la Junta, al considerar éstos que los Auditores Operacionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados deben conformar una unidad apropiada de trabajo para la negociación colectiva.

El presente caso surge en base a una Petición para Investigación y Certificación de Representante radicada el 25 de octubre de 1978 por la Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. A los fines de determinar si existe o no una controversia relativa a la representación de los auditores internos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en adelante denominada la Autoridad o el patrono, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordenó la celebración de una audiencia pública, quedando el caso sometido el 30 de noviembre de 1979.

En su Petición, la Unión de Auditores alegó que la unidad apropiada para la negociación colectiva en este caso es la siguiente:

"Todos los Auditores Internos que utiliza la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en la operación de sus servicios; excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, empleados confidenciales, empleados gerenciales, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

El patrono negó que la peticionaria sea una organización obrera e impugnó la propuesta unidad apropiada, por entender que las funciones de los auditores los colocan a nivel de gerencia o al menos, íntimamente ligado a ésta.

El patrono presentó su posición principalmente a través del testigo-perito, el Ex-Contralor de Puerto Rico, Sr. Basilio Santiago Romero, quien al momento de celebrarse la primera audiencia tenía bajo su dirección y supervisión a los auditores en un adiestramiento que se llevaba a cabo para implementar el sistema conocido como Auditoría Operacional.<sup>1/</sup>

De acuerdo al Sr. Santiago Romero la Auditoría Operacional tiene como objetivo primordial el ayudar a la gerencia de una empresa a través del análisis y las recomendaciones que se someten para que se cumpla con la política administrativa en una forma económica, eficiente y efectiva, así como el de velar por que se implementen las políticas públicas y administrativas de la Agencia, detectar las fallas en éstas y corregirlas.<sup>2/</sup>

Mediante la Resolución Núm. 913, la Junta de Gobierno de la Autoridad determinó que la Oficina de Auditoría Interna respondería directamente a ella a partir del 5 de septiembre de 1978.

Antes del 27 de septiembre de 1979, los auditores se graduaron del curso de Auditoría Operacional, habiendo rendido ya para esa fecha, tres informes en el Area de Almacenes y de la División de Compras bajo el sistema de Auditoría Operacional.<sup>3/</sup>

El 13 de agosto de 1979, la Junta de Gobierno nombró un Comité de Auditoría Operacional compuesto por tres de sus miembros con la encomienda de velar por que se adopten las recomendaciones que se hagan en los informes de auditoría operacional y el

1/ T.O. pág. 9. Al momento de celebrarse la primera audiencia hacía 7 meses que se había comenzado dicho adiestramiento.

2/ T.O. págs. 10, 11, 12, 13

3/ T.O. pág. 112 y Exhibit A-1 del patrono.

implementar las medidas y recomendaciones correctivas que surjan de los informes con el fin de que se produzcan economías en la Administración de la Autoridad y se mejore el servicio al público.<sup>4/</sup>

El 23 de julio de 1979 la Autoridad aprobó los nuevos deberes de los auditores.<sup>5/</sup> En base a esos deberes asignados, las funciones efectivamente realizadas por los auditores y la prueba documental y testifical acreditativa de ellas, es que la Autoridad principalmente alega que los auditores están íntimamente ligados a la gerencia por lo cual deben excluirse de toda unidad apropiada de negociación colectiva.

Hemos examinado el récord de la audiencia celebrada en este caso, así como las funciones o deberes que le han sido asignados a los ahora auditores operacionales de la Autoridad y, a base de ello consideramos que en el desempeño de estas nuevas funciones asignadas a su cargo, los auditores de la Autoridad son el instrumento de la Junta de Gobierno de ésta para supervisar e implementar tanto la política pública como la política administrativa y económica de la Agencia. Esto coloca a estos empleados en un alineamiento de ideas, intereses y actitudes del patrono, a la vez que en el curso de su trabajo supervisan y ayudan a formular o determinar la política y las normas administrativas y gerenciales del patrono. (Véase Compañía de Turismo de Puerto Rico, caso P-3369, D-814 de 19 de febrero de 1980.

Hay grupos de empleados, que según las normas de esta Junta, no son ni ejecutivos ni supervisores, pero que sin embargo realizan funciones en las cuales tienen que intervenir directa o indirectamente con los empleados comprendidos en las distintas unidades de negociación colectiva; o procuran y tienen acceso a la información necesaria para que la Autoridad establezca sus

---

<sup>4/</sup> Exhibits "C" y "E" del patrono

<sup>5/</sup> Exhibit "B" del patrono. Véanse los mismos en las págs. 7-9 de la Opinión Mayoritaria.

normas y política general ya sea ésta obrero-patronal o de otra índole. Estos empleados en el desempeño de sus funciones presentan conflictos que podrían, en ciertas circunstancias afectar los intereses de la Autoridad o los de las organizaciones obreras que puedan representarlos. Por tal razón no pueden estar representados por organización obrera alguna. (Véase Retail Clerks v. N.L.R.B., 62 LRRM 2837).

Las recomendaciones que hacen los auditores de la Auditoría al ser implementadas, pueden afectar al personal de la empresa, aun pueden afectar sus recomendaciones a los propios auditores,<sup>6/</sup> razón por la cual pueden surgir conflictos de intereses entre la organización obrera y la gerencia de permitirse que estos empleados sean miembros de una unidad de negociación colectiva.

Las funciones que desempeñan estos auditores de llevar a cabo y supervisar la política pública general de la Autoridad los colocan en una misma línea con la gerencia de ésta, toda su función puede verse totalmente destruida y desvirtuada de ser éstos parte de una unidad de negociación colectiva, cuya posición, en determinado momento, puede ser vertical a la línea donde se encuentran paralelamente ubicados gerencia y auditores.

Los propios empleados (auditores) pueden ser también nocivamente afectados al encontrarse en situaciones de investigación, evaluación o formulación de política conflictiva entre la gerencia y la unidad a que puedan pertenecer.

Las funciones de los auditores de la Autoridad los coloca en una posición de relación con las fuentes de que ésta dispone para establecer sus normas y política económica.<sup>7/</sup> De estar estos auditores dentro de una unidad de negociación, podrían, en ciertas circunstancias, crearle situaciones conflictivas al patrono frente a las demandas económicas de su Unión. (Véase Retail Clerks v. N.L.R.B., supra). Una vez más sus funciones los vinculan estrechamente con los intereses de la gerencia.

Un empleado, para ser parte de la gerencia o estar íntimamente ligado a la misma, no necesariamente tiene que formular él mismo la política gerencial o llevarla a cabo directamente.

6/ Declaración de Basilio Santiago

7/ Transcripción de Récord y Exhibit P-B

Es suficiente para que un empleado sea parte de la gerencia, el que sus recomendaciones usualmente o bajo ciertas circunstancias sean tomadas en consideración e implementadas, de modo tal que esas recomendaciones suyas afecten, influyan y/o formen parte de la política gerencial general. Es suficiente el que un empleado mediante sus funciones, de un modo u otro, exprese, haga operativa, supervise, implemente o sea el guardián de la política gerencial, para que sea considerado parte de la gerencia o íntimamente ligado a la misma. Al así hacerlo queda excluido de toda unidad de negociación colectiva. Entre otros véase: N.L.R.B. vs. Bell Aerospace Co., 416 US 2674 y Compañía de Fomento Industrial, 4 DJRTPR 453, D-333.

Durante el curso de la audiencia la peticionaria trató de demostrar que los auditores continuaban siendo empleados que pueden formar una unidad contratante pues sus asuntos administrativos se continuaban tramitando a través de la Oficina de Personal al igual que la del resto de los empleados. La declaración del Sr. Oscar Negrón, Jefe de la Oficina de Personal, demostró que no sólo los asuntos administrativos de los empleados son manejados por esa oficina, sino que también todos los asuntos de los empleados gerenciales, ejecutivos y aún el del propio Director de la Agencia. El manejo de estos asuntos administrativos tales como, promociones, aumentos de sueldo, etc., por la Oficina de Personal en nada puede afectar la clasificación del auditor como "empleado gerencial".

Intentó la peticionaria demostrar que los auditores continuaban sus labores bajo la supervisión de sus supervisores inmediatos. La declaración del Sr. Basilio Santiago Romero y la prueba documental presentada por el patrono<sup>8/</sup> (Resolución de la Junta número 913 de 5 de septiembre de 1978) demuestran lo contrario. Los auditores de la Autoridad responden exclusivamente

8/ Exhibit P-A, T.O. págs. 34-35

a la Junta de Gobierno en sus funciones esenciales, aun cuando en asuntos administrativos respondan a su supervisor inmediato.

Aún respondiendo a sus supervisores inmediatos, sus labores están alineadas e identificadas con las metas, propósitos y funciones de la gerencia.

Esta Junta deberá decidir caso por caso, de acuerdo a los hechos y circunstancias que rodeen cada uno, si un grupo de empleados debe ser o no considerado como "empleado gerencial" o "estrechamente ligados a la gerencia". (SEC Vs. Chenery 332 US 194).

La norma a seguirse debe ser la que se estableció en Compañía de Turismo de Puerto Rico (supra) para determinar si existe un alineamiento de ideas, intereses y actitudes entre patrono y empleado.

Surge llanamente del récord de este caso que los auditores del patrono son los que supervisan la política pública y administrativa de la agencia; surge igualmente del récord que los auditores son el instrumento de la Junta de Gobierno para verificar y guardar que toda operación en la Agencia se realice de una forma eficiente, económica y efectiva. En este último respecto es el auditor el único instrumento de la Junta de Gobierno para realizar tal función.

En la consecución de estos tres fines de la auditoría operacional, según expresado por el Lcdo. Basilio Santiago Romero, el auditor tiene amplia libertad y discreción para llevar a cabo sus estudios y poder determinar si se está llevando a cabo la política de la Gerencia y si las funciones se realizan de modo eficiente, económico y efectiva. Donde encuentre fallas, hará recomendaciones para corregirlas, las cuales incluirán cambios de organización, tralados de empleados y funcionarios, reducción o aumento de personal, variación o establecimiento de procedimientos de producción y administración, mejor uso de presupuestos, mayor fiscalización de gastos y otras similares.<sup>2/</sup> Toda función de los auditores en este caso, se encuentra en una línea paralela de ideas, intereses y actitudes con las de su patrono.

<sup>2/</sup> Ejemplo, son los tres primeros informes rendidos por los auditores. Véase Exhibits del patrono.

Sus intereses claramente están más íntimamente ligados a los del patrono que a los de los empleados. (Ver Swift & Co., 115 NLRB 752; NLRB vs. North Arkansas Electric Coop., 446 F2d.602, Westinghouse vs. NLRB, 424 F2d. 1151, Cert. Denied 400 US 831).

En Compañía de Turismo de Puerto Rico (Supra) dijimos que empleado gerencial es el que en el curso de su trabajo formula o determina la política pública y las normas administrativas y gerenciales, ejerciendo en ello un alto grado de discreción siempre que ésta no se conforme a normas prefijadas por el patrono.

Ya hemos visto cómo el Auditor de la Autoridad tiene gran ingerencia en determinar, implementar y velar por la política pública y administrativa de la Agencia. Veamos ahora qué grado de discreción ejerce al hacerlo.

Como ya se ha mencionado, los auditores operacionales son el único instrumento que tiene la Junta de Gobierno para supervisar la implementación de sus políticas, ver si la política administrativa y pública está surtiendo el efecto intentado, determinar las fallas en las mismas, buscar y conseguir nuevas alternativas o variantes para corregir las fallas, recomendarlas, planificar e instrumentar su establecimiento y desarrollo y de ser pertinente recomendar métodos totalmente nuevos para la implementación de las políticas de la Agencia.<sup>10/</sup>

Siendo el único instrumento de la Junta para realizar esta función y siendo estos auditores peritos en esas materias, su discreción es sumamente amplia, restringida casi exclusivamente por los métodos de la propia auditoría operacional y por los usuales canales burocráticos que en cada agencia existen.

La función del auditor en nada queda afectada, para los propósitos de determinar si es o no un empleado gerencial, por el hecho de que tenga que canalizar su trabajo a través de la burocracia de una agencia, sobre todo cuando ese intermedio en ninguna forma puede alterar o cambiar sus hallazgos y recomendaciones.<sup>11/</sup>

10/ Ponencia de Basilio Santiago Romero.

11/ Exhibit P-C

a) El 13 de agosto de 1979, la Junta de Gobierno nombró un Comité para adoptar las recomendaciones de Auditoría Operacional e implementar las mismas.  
Exhibit P-A, T.O. págs. 34-35- b) Resolución 913 de 5 de septiembre de 1978, haciendo a los auditores responsables ante la Junta de Gobierno.

De la prueba testifical y documental por tanto se desprende que el auditor tiene amplia discreción al realizar su labor llegando su resultado intacto a la Junta la cual ha establecido un Comité para adoptar e implementar sus recomendaciones. Aquí nos enfrentamos a un claro caso de lo que en Compañía de Turismo de Puerto Rico (Supra) describimos como el "empleado gerencial".

Lo anteriormente apuntado es suficiente para excluir a los auditores de la Autoridad de Acueductos de cualquier unidad de contratación colectiva en esa agencia, sin embargo, debemos señalar que hay factores adicionales en la prueba y récord de este caso que señalan a la misma conclusión.<sup>12/</sup>

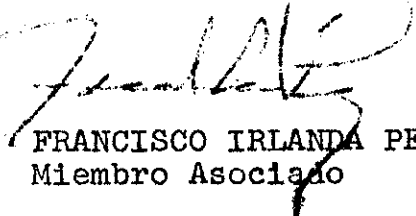
Los auditores tienen que manejar situaciones de suma secretividad y confidencialidad. Tales serían el tener que actuar en situaciones de fraude, malversación y similares contra cualquier personal de la Autoridad aún el de más alto nivel jerárquico o gerencial. El bregar con situaciones de incumplimiento o no consecución de las más altas políticas públicas, gerenciales o administrativas de la Agencia. De igual modo tienen los auditores acceso en sus funciones como auditores operacionales a toda información que les sea necesaria para determinar la eficiencia, economía y efectividad de toda operación llevada a cabo en la Agencia. Dentro de esa información estaría incluida información confidencial del nivel ejecutivo y gerencial con el cual tienen potestad de intervenir, información confidencial de personal, contratos y acuerdos confidenciales, contacto con normas, política y fuentes económicas y otras similares. Todas estas funciones en adición le colocan en la misma línea de la gerencia y les impide ser miembros de una unidad de negociación colectiva.

12/ Exhibit B del patrono y ponencia de Basilio Santiago Romero.



A base de las consideraciones anteriores concluyo que los auditores operacionales internos de la Autoridad no son empleados dentro del significado del Artículo 2(3) de la Ley y como tales no pueden estar representados por la peticionaria o cualquier otra unión o unidad de negociación colectiva.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de mayo de 1980

  
FRANCISCO IRLANDA PEREZ  
Miembro Asociado



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

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS DE PUERTO  
RICO

-y-

UNION DE AUDITORES DE LA  
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS

CASO NUM. P-3358

D-824-S

DECISION Y ORDEN SUPLEMENTARIA  
DESESTIMANDO LA PETICION

El 25 de octubre de 1978, la Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados radicó una Petición para Investigación y Certificación de Representante en el caso del epígrafe. Con el propósito de resolver la controversia de representación, el 20 de mayo de 1980, la Junta emitió una Decisión y Orden en la cual ordenó la celebración de elecciones en las que participarían todos los auditores operacionales internos que utiliza la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico; excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, empleados comprendidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva del patrono y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto, a fin de que dichos auditores tuvieran la oportunidad de decidir si deseaban o no estar representados, a los fines de la negociación colectiva, por la Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. De acuerdo con dicha Orden, el 17 de septiembre de 1980 se llevaron a cabo las elecciones por votación secreta. El resultado de las mismas, según se desprende de la Hoja de Cotejo de Votos, copias de la cual fueron entregadas a las partes, fue el siguiente:

- 1.- Número de votantes elegibles .....12
- 2.- Votos válidos contados.....12
- 3.- Votos a favor de la Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.....6
- 4.- Votos en contra de la unión participante.....6
- 5.- Votos recusados.....0
- 6.- Votos nulos.....0

El resultado de las elecciones demuestra que la mayoría de los votos válidos contados no ha sido depositada a favor de la Unión de Auditores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. Habiendo, pues, los auditores operacionales internos expresado el deseo de no estar representados por la susodicha unión en la unidad que se encontró apropiada, entendemos que no existe al presente controversia alguna de representación entre ellos, por lo que procede la desestimación de la petición.

ORDEN SUPLEMENTARIA

A base de lo anterior, y del expediente completo del caso, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico POR LA PRESENTE ORDENA que la Petición para Investigación y Certificación de Representante sea, como por la presente es, desestimada.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de septiembre de 1980.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia  
Miembro Asociado

(Fdo.) Luis Berríos Amadeo  
Miembro Asociado

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

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

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE LAS FUENTES  
FLUVIALES DE PUERTO RICO

-y-

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

CASO NUM. CA-5907

D-820

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lcda. Sarah Torres Peralta  
Sr. Arturo Llompant  
Por la Autoridad

Sr. Samuel Trujillo Rebollo  
Por la Unión

Lcda. Gladys J. Ramos Rosario  
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 5 de mayo de 1978 y en un cargo enmendado radicado el 22 de septiembre de 1978, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, emitió querrela el 29 de marzo de 1979.<sup>1/</sup> En ésta se alega sustancialmente que la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico--en virtud de la Ley Núm. 57 del 30 de mayo de 1979 se conoce como la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico--, en adelante denominada la querrellada, la Autoridad o la AFF, es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico; que la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente), en adelante denominada la querellante, la Unión o la UTIER, es una entidad que representa empleados de la querrellada a los fines de contratación y negociación colectiva; que las relaciones obrero-patronales entre querellante y querrellada durante el período en que ocurren los hechos

---

1/ Escrito B

que motivan la querrela se regían por un convenio colectivo suscrito por ambas partes y vigente desde el lro. de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 1979; que dicho convenio colectivo incluye una disposición sobre Clasificaciones (Artículo VI, Sección 9) (se cita en la querrela; que desde el 7 de octubre de 1977 y en adelante, la querrellada ha violado el convenio colectivo en su Artículo VI, Sección 9, al negarse a asignar los deberes de Mecánico de Motores a Reacción I a Mecánico de Motores a Reacción II, a los empleados Jorge A. Santana Olmo, Carmelo Maldonado Maldonado y Frandith J. González Torres, con su correspondiente aumento de sueldo; que la conducta de la querrellada ubica a ésta dentro del ámbito de la práctica ilícita de trabajo definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Por error se omitió el nombre del empleado Juan R. Figueroa el cual aparece en el Cargo Enmendado así como en alguna de la evidencia documental sometida.

La querrellada fue debidamente notificada del Cargo, Querrela y Aviso de Audiencia.

El 24 de mayo de 1979,<sup>2/</sup> compareció la querrellada, mediante Moción de Suspensión, por la cual solicitó que se suspendiera la vista señalada para el lro. de junio y que se le concedieran treinta días adicionales para radicar su contestación. El 24 de mayo el Presidente de la Junta resolvió dejar sin efecto el señalamiento del lro. de junio, transfirió la audiencia para el 22 de junio y le concedió a la querrellada hasta el 20 de junio para radicar su contestación.

El 11 de junio la querrellada radicó su contestación a la querrela.<sup>3/</sup> En ésta admitió las aseveraciones en las alegaciones en la querrela con las siguientes excepciones y/o aclaraciones:

---

<sup>2/</sup> En adelante toda fecha es del año 1979 excepto donde se indique lo contrario.

<sup>3/</sup> Escrito H

Alegó que la vigencia del convenio colectivo cesó el 27 de diciembre de 1977 por razón de un paro ilegal decretado por la UTIER y que recobró su vigencia el 24 de abril de 1978 al concluir dicha actividad; negó que desde el 7 de octubre de 1977 y en adelante, violara el Artículo VI, Sección 9 al negarse asignar deberes de Mecánico II a los Sres. Jorge A. Santana Olmo, Carmelo Maldonado Maldonado y Frandith J. González Torres; negó que incurriera en práctica ilícita de trabajo. Afirmativamente alegó que la Junta carecía de jurisdicción para entender en este caso ya que la controversia que planteaba era de la competencia de los procedimientos de querellas y arbitraje y del Comité de Ajuste, según dispone el Artículo XXXIX del convenio colectivo; que la querellante estaba incurso en prescripción, incuria (laches) y estoppel.

El 21 de junio la representación legal de la AFF radicó "Moción Sobre Transferencia de Vista" en la cual solicitó del Oficial Examinador la suspensión de la audiencia señalada para el día siguiente, 22 de junio, por tener a cargo la representación de dos casos cuya vista estaba señalada para la misma fecha (22 de junio). El Presidente denegó dicha solicitud por lo siguiente: por haber sido radicada tardíamente; por no ofrecer fechas alternativas para un nuevo señalamiento; porque la Junta de Relaciones del Trabajo no puede someterse constantemente al calendario de la compañera y porque la Autoridad está representada por otro abogado, el Lcdo. José F. Irizarry González, y no surge de la Moción radicada por la compañera que éste tenga impedimento alguno para comparecer a la vista en la fecha señalada.

El 22 de junio comenzó la audiencia ante el Oficial Examinador, Lcdo. Juan A. Navarro, quien fuera designado por el Presidente.

El 2 de julio continuó la vista concluyendo el caso del interés público. En esta etapa, la representante del interés público solicitó se enmendase la querella a fin de incluir al

Sr. Juan R. Figueroa. Dicha solicitud fue denegada por tardía.<sup>4/</sup> Por su parte, la AFF solicitó la desestimación de la querrela por falta de prueba. Se le concedió a las partes hasta el 20 de agosto para someter sus memorandos, fecha que fue prorrogada hasta el 28 de agosto. En esta fecha la División Legal de la Junta radicó su memorando; no así la AFF. Después de estudiar el memorando del interés público, el Oficial Examinador resolvió continuar la audiencia señalándola para el 28 de septiembre.

El 13 de septiembre la AFF solicitó la reconsideración de la Resolución sobre continuación de la vista. Dicha moción fue declarada Sin Lugar mediante Resolución de la misma fecha señalando la audiencia para el 24 de octubre.

El 21 de septiembre la AFF radicó "Moción Solicitando Transferencia de Vista" por la cual solicitó suspensión de la audiencia del 24 de octubre. Mediante Resolución del 21 de septiembre se dejó sin efecto dicho señalamiento y se señaló la vista para el día 26.

El 26 de octubre ambas partes comparecieron debidamente representadas. La AFF dio por sometido su caso. Las partes solicitaron, y les fue concedido, un término para radicar memorando; éste venció el 7 de diciembre.

El 18 de diciembre de 1979, el Oficial Examinador rindió su Informe recomendando la desestimación de este caso.

Ninguna de las partes radicó excepciones a dicho Informe.

La Junta, por la presente, confirma las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador al encontrar que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Luego de considerar la evidencia y el expediente completo del caso, así como el Informe del Oficial Examinador, la Junta modifica éste en parte, y emite las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- El Patrono:

La Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, (ahora Autoridad de Energía Eléctrica) es una agencia gubernamental que se dedica a generar, distribuir y vender energía eléctrica y en sus operaciones utiliza empleados.

## II.- La Unión:

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico es una organización que se dedica a representar a ciertos empleados de la AFF a los fines de la negociación colectiva.

## III.- El Convenio Colectivo:

Desde el 1ro. de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 1979 ha estado y estará vigente, un convenio colectivo entre la AFF y la UTIER. Este cubre a los empleados de este caso.

El Artículo VI, en sus Secciones pertinentes, dispone:

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

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

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

Si hubiere que enmendar los requisitos y deberes de una plaza existente, la Autoridad se lo notificará antes a la Unión a los fines de discutir y ponerse de acuerdo sobre las condiciones de empleo, requisitos y clasificación de la plaza afectada con el Presidente del Consejo Estatal de la Unión, quien podrá venir acompañado de los Presidentes de los Capítulos de la Unión concernidos. De no llegarse a un acuerdo dentro de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación, las partes elevarán el asunto ante el Comité de Reclasificación de Plazas u otro mecanismo apelativo creado por este convenio, remitiendo dentro de los cinco (5) días laborables siguientes el expediente del caso a dicho Comité o mecanismo apelativo.

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

...

Sección 15. En caso de que un trabajador regular sea llamado a realizar temporariamente un trabajo de una plaza superior a la que originalmente se especifica en su nombramiento, y dicha sustitución se prolongare por más de diez (10) días laborables consecutivos, se le pagará provisionalmente a partir de la fecha en que empezó a sustituir, el sueldo que corresponda a la plaza superior que esté desempeñando provisionalmente, conforme a la escala salarial vigente y sus años de servicio.



Sección 16. En caso de sustituciones que se estime que se prolongarán por cinco (5) días laborales consecutivos o más, se dará preferencia dentro de la Sección a aquellos empleados regulares que tengan derecho a ascenso a la plaza y se hará una Acción de Personal haciéndolo constar. Estas sustituciones se tomarán en consideración para ascensos a plazas superiores. Estas sustituciones no conllevarán el pago de horas sustituidas que dispone el Artículo XXX de este convenio; tampoco conllevarán el pago de dietas que dispone el Artículo XXXV, excepto cuando la sustitución se haga con trabajadores que tengan dentro de sus deberes plazas para sustituir y mientras estén sustituyendo en dichas plazas o en aquellos casos en que se determine por la Autoridad que el empleado deba trasladarse temporariamente a la zona o sitio donde se realice la sustitución; en estas excepciones la Autoridad vendrá obligada a rembolsar a dichos trabajadores las dietas a las cuales pudieran tener derecho.

En caso de sustituciones, éstas se harán con trabajadores que estén capacitados para ocupar la plaza.

Sección 17. Cada trabajador tendrá deberes específicos de acuerdo con su clasificación o nombramiento. No se requerirá a ningún trabajador a realizar ninguna función fuera de los deberes de su plaza sin su consentimiento. No se podrá amonestar o castigar a ningún trabajador por negarse a dar su consentimiento para realizar funciones que estén fuera de los deberes específicos de su plaza."

El Artículo VIII dispone:

"ARTICULO VIII  
RECLASIFICACIONES DE PLAZAS

Las partes acuerdan continuar negociando un nuevo procedimiento o mecanismo apelativo a implantarse para las reclasificaciones de plazas."

El Artículo XXXIX, Secciones 1, 2, 3 y 5 (esta última, en lo pertinente) disponen:

"ARTICULO XXXIX  
PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCION DE  
QUERELLAS

Sección 1. Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley.

Sección 2. La Unión designará un representante en cada una de las Secciones o Departamentos de la Autoridad para representar a los trabajadores cubiertos por este convenio en toda controversia o queja que surja en dichas Secciones o Departamentos.

Sección 3. Toda controversia o queja que envuelva el interés de uno o más trabajadores dentro de la Sección o Departamento debe ser presentada por el trabajador o los trabajadores por sí o acompañado

del representante al supervisor de dicha Sección o Departamento, incluyendo a los Superintendentes de Líneas de Distrito, Gerentes de Distrito, Superintendentes de Operaciones, Ingenieros de Conservación y Superintendentes, quien deberá rendir su decisión por escrito dentro de un plazo de tres (3) días laborables (72) horas siguientes a la presentación de la controversia o queja.

Las controversias o quejas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y a más tardar dentro de los próximos seis (6) meses a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas.

Si dicha controversia o queja es resuelta por el supervisor y el representante de la Unión, la decisión que se tome será final e inapelable, pero sentará regla únicamente para ese caso específico, a menos que posteriormente la Autoridad y la Unión de común acuerdo decidan adoptarla como norma general.

De la Unión no estar conforme con la decisión emitida por el supervisor sobre dicha controversia o queja en esta etapa no formal, podrá someterla formalmente mediante querrela por escrito al primer nivel de responsabilidad dentro de los próximos quince (15) días laborables después de emitida dicha decisión. De no radicarse la querrela dentro del término antes indicado, prevalecerá la decisión del supervisor.

El Presidente del Capítulo Local, a requerimiento de los trabajadores o del representante de la Sección o Departamento o a iniciativa propia, podrá intervenir con la solución de cualesquiera de estas controversias o quejas, ya sea desde su origen o en cualquier etapa posterior.

...

#### Sección 5. Procedimiento a seguirse en la Etapa Formal

##### A. Primer Nivel de Responsabilidad

El representante de la Sección o Departamento o el Presidente del Capítulo someterán la querrela por escrito ante la consideración del supervisor en el primer nivel de responsabilidad..."

Sección 13. Las partes acuerdan continuar considerando distintas alternativas para acelerar el procedimiento de tramitación y solución de las querellas."

#### IV.- Los Empleados:

Los Sres. Jorge A. Santana Olmo, Carmelo Maldonado Maldonado y Frandith J. González, en adelante denominados "los empleados" o "los mecánicos", han sido, para toda fecha pertinente, empleados de la AFF, afiliados a la UTIER y cubiertos por el convenio colectivo. En o antes del año 1976 fueron nombrados permanentemente como Mecánicos de Motor a Reacción I.

V.- La Plaza de Mecánico de Motor a Reacción II:

Los deberes asignados a esta plaza eran, allá para 1977-1978, y continúan siendo, aquellos asignados a Mecánico de Motor a Reacción I más otros asignados al nivel II.

VI.- La Situación de los Tres Empleados Antes del 7 de Octubre de 1977:

Antes del 7 de octubre de 1977, "los empleados" ejercían deberes de Mecánico de nivel I durante gran parte de su tiempo laborable. También desempeñaban deberes de Mecánico II. En este último caso, sin embargo, no siempre se les solicitaba el consentimiento conforme tenía que hacerse, según el convenio colectivo.<sup>5/</sup> Cuando se les solicitaba y accedían, la Oficina de Personal cumplimentaba una acción de personal asignando temporeraamente a "los empleados" a ejercer como Mecánico II pagándoles el salario correspondiente.<sup>6/</sup> En otras ocasiones ni se les solicitaba el consentimiento ni se les pagaba el salario correspondiente a nivel II (a pesar de que cumplían deberes de II). Aún en otras ocasiones se les solicitó el consentimiento pero "los empleados" se negaron, obligándoseles a realizarlo.

"Los empleados", informaron a los Sres. César Lugo y Samuel Trujillo Rebollo, representantes de la UTIER, que estaban ejerciendo frecuentemente deberes de II sin obtener su consentimiento previo y sin que se les pagara el salario correspondiente. Fue entonces que los Sres. Trujillo y Lugo plantearon a los Ingenieros Ríos, Superintendente de la Sección de Plantas Generatrices; Acevedo, Supervisor de la Sección de Generatrices Automáticas, y Roldán, que se debía reclasificar a "los empleados" a nivel II. Estos contestaron que estudiarían la petición.

---

<sup>5/</sup> Artículo VI, Sección 17

<sup>6/</sup> El Sr. Jorge A. Santana Olmo ejerció funciones de nivel II en asignación temporera desde el 21 de abril al 27 de mayo de 1977, después de consentir a ello (Exhibit 14-C y 14-D).

VII.- La Reunión del 7 de Octubre de 1977:

El 7 de octubre de 1977, el Ing. Antonio Acevevo Rosado y el Ing. César A. Roldán citaron a los Sres. Samuel Trujillo Rebollo y César Lugo a una reunión con el propósito de reasignar deberes de II a "los empleados". Esta se llevó a cabo en la oficina del Ing. Ríos, quien para entonces se encontraba de vacaciones. Allí se firmó el acuerdo siguiente: <sup>7/</sup>

"ASUNTO: Asignación deberes de Mecánico de Motores a Reacción II

El propósito de esta reunión es la asignación de los deberes de Mecánico de Motores a Reacción II a los señores Juan R. Figueroa, Jorge A. Santana Olmo, Carmelo Maldonado Maldonado y Frandith J. González Torres.

Las partes hemos llegado a los siguientes acuerdos:-

- a) A los señores mencionados anteriormente se les asignarán los deberes de las plazas correspondientes de Mecánico de Motores a Reacción II.
- b) A petición del Sr. Carlos T. Cruz, Mecánico de Motores a Reacción I, se le asignarán los deberes de Mecánico de Motores a Reacción II en las siguientes situaciones:-

- 1- Cuando cualquiera de los Mecánicos de Motores a Reacción I mencionados en el párrafo (a), se encuentre disfrutando vacaciones anuales o cualquier tipo de licencia de carácter prolongado.

En todos estos casos se hará constar con una Acción de Personal con fecha de efectividad al comienzo de dicha asignación."

Después del 7 de octubre de 1977, "los empleados" continuaron y continúan nombrados permanentemente como Mecánicos de Motores a Reacción I. No se les reclasificó o nombró, con carácter permanente, como Mecánicos de nivel II. "Los empleados" sí han sido nombrados temporariamente, mediante la llamada sustitución temporera, como Mecánicos II. Veámos el caso de cada uno.

A) Jorge A. Santana Olmo:

Desde el 10 al 15 de octubre de 1977, se desempeñó, mediante sustitución temporera, como Mecánico II habiéndose obtenido el consentimiento de éste; <sup>8/</sup> se le pagó el salario correspondiente.

El 14 de noviembre de 1977, entró en efectividad la Acción de Personal siguiente aplicable al empleado Santana: <sup>9/</sup>

"Con su consentimiento y en interés de la Autoridad, este empleado ha sido temporeraamente asignado para desempeñar las funciones de Mecánico de Motores a Reacción II desde el día 14 de noviembre de 1977. Trabajaré en las inspecciones atrasadas del pago de gases calientes, de combustores y 'transition pieces' del Ciclo Combinado, Frame 5000 y otros trabajos con deberes de Mecánico de Motores a Reacción II. Esta asignación terminará en o antes del 27 de enero de 1978.

COMPENSACION POR HORA EN ASIGNACION TEMPORERA

DE: \$5.22

A: \$5.62"

La asignación temporera concluyó el 27 de diciembre del mismo año. <sup>10/</sup>

El 1 de mayo de 1978, entró en vigor otra Acción de Personal similar cubriendo al empleado Santana Olmo. <sup>11/</sup>

La prueba no establece cuándo concluyó esta asignación.

El 29 de marzo de 1979, entró en vigencia otra Acción de Personal, relacionada al empleado Santana Olmo, <sup>12/</sup> que expiraba en o antes del 27 de mayo de 1979.

B) Frandith J. González Torres:

Desde el 10 de octubre hasta el 23 de diciembre, ambos de 1977, estuvo efectiva la siguiente Acción de Personal cubriendo al empleado González Torres: <sup>13/</sup>

---

<sup>8/</sup> Exhibit AFF-7

<sup>9/</sup> Exhibit AFF-14-E

<sup>10/</sup> Exhibit AFF-14-A

<sup>11/</sup> Exhibit AFF-14-F

<sup>12/</sup> Exhibit AFF-14-B

<sup>13/</sup> Exhibit AFF-15-A

"Con su consentimiento y en interés de la Autoridad, este empleado ha sido temporariamente asignado para desempeñar las funciones de Mecánico de Motores a Reacción II desde el día 10 de octubre de 1977. Trabajaré en las inspecciones atrasadas de pago de gases calientes, de combustores y 'transition pieces' del Ciclo Combinado, Frame 5000 y otros trabajos con deberes de Mecánico de Motores a Reacción II.

COMPENSACION POR HORA EN ASIGNACION TEMPORERA

DE: \$5.22

A: \$5.62"

Desde el 24 de diciembre de 1977, estuvo en vigor otra Acción de Personal similar que concluiría el 10 de febrero de 1978.<sup>14/</sup>

El 13 de marzo de 1979, entró en efectividad otra acción de personal la cual se extendió hasta el 13 de mayo del mismo año.<sup>15/</sup>

ANALISIS

I.- La Alegada Incuria:

La AFF sostiene que la demora de la UTIER al radicar el Cargo más de seis meses después de ocurrir los hechos que dan base al mismo, ha derrotado su derecho. No estamos de acuerdo.

El Cargo fue radicado el 5 de mayo de 1978. Es debatable si el término para determinar la demora comenzó el 7 de octubre de 1977 o después. No obstante, aunque aceptemos la fecha del 7 de octubre, transcurrieron unos siete (7) meses hasta que se radicó el Cargo. ¿Constituye éste un término irrazonable?

Tomamos conocimiento judicial de que desde el 27 de diciembre de 1977 hasta el 24 de abril de 1978, es decir, durante casi cuatro meses, la UTIER sostuvo una huelga contra la AFF. Fuera de las cuestiones que podía suscitar la negociación de un convenio colectivo, ni la AFF ni la UTIER

---

<sup>14/</sup> Exhibits AFF-15B y 15-C

<sup>15/</sup> Exhibits AFF-15-D y 15-E

estuvieron dispuestas a gestionar otros asuntos.\* Igualmente tomamos conocimiento de casos de prácticas ilícitas de trabajo (CA) en esta Agencia siendo las partes la AFF y la UTIER, que quedaron paralizados desde el 27 de diciembre de 1977 hasta mayo de 1978; en uno, al menos, intervenía el Oficial Examinador de este caso.<sup>16/</sup>

Visto lo anterior, sólo hemos de considerar como demora el término transcurrido entre el 7 de octubre y el 27 de diciembre, ambos de 1977; dos meses y veinte días. Consideramos, además el término transcurrido desde el 24 de abril hasta el 5 de mayo, ambos, de 1978; doce (12) días. Vemos entonces que la UTIER demoró tres (3) meses y dos (2) días para radicar el Cargo. Este término no es irrazonable por lo que concluimos que no prospera la defensa de incuria. En adición, la Ley no impone un término para la radicación de cargos por prácticas ilícitas.

#### II.- La Defensa de Agotamiento de Recursos:

La querellada sostiene que el asunto sobre el cual gira el caso de autos debió ventilarse por medio del "Procedimiento para la Resolución de Querellas" (Artículo XXXIX) del convenio colectivo.

El Oficial Examinador entendió que dicha defensa no debe prosperar. Veámos.

En este caso, las partes llegaron a un acuerdo con respecto a una queja que envolvía a los Mecánicos de Motor a Reacción I. Con posterioridad al acuerdo, la querellada emitió unas Acciones de Personal asignando temporalmente los deberes de Mecánicos II a los empleados aquí concernidos. La unión alega que la Autoridad, con dicha acción, violó el acuerdo ya que el mismo, según entendían, era permanente.

---

\* La negociación de convenio entre AFF-UTIER era sobre el contrato salarial. El convenio colectivo AFF-UTIER cuya violación se alega aquí no cubre salarios.

Vemos, pues, que luego del Acuerdo, surgió una nueva controversia relativa al carácter -temporal o permanente- del mismo.

Entendemos que esa nueva controversia debió tramitarse bajo el procedimiento del Artículo XXXIX. Ello es así ya que la nueva controversia giraba en torno a la interpretación de un acuerdo cuyo carácter no era claro, el cual fue tomado con referencia a disposiciones contractuales plasmadas en el convenio colectivo.

De lo anterior se desprende que la querellante inició, pero no agotó, los recursos del convenio para el procesamiento de quejas y agravios.

Si bien el Artículo 7(a) de la Ley dispone "que en la prevención de prácticas ilícitas de trabajo, la jurisdicción de la Junta será exclusiva y no le afectará ningún otro medio de ajuste o prevención", la Junta ha adoptado una norma de abstención aplicable a aquellos casos en que no se han agotado los remedios contractuales. En Simmons International, Ltd.<sup>17/</sup> expresamos los fundamentos de dicha norma de incuestionable vigencia:

"La política pública expresada por la Legislatura de Puerto Rico en nuestra Ley subraya la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz hacia la consecución de la paz industrial. Consideramos que la solución de mutuo acuerdo por las partes de disputas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación de un convenio colectivo es algo altamente deseable. Tales medidas pueden concebirse como la culminación del proceso de la negociación colectiva. Su adopción y aplicación elimina fricciones y conflictos que generalmente suelen afectar las relaciones de las partes y, por ende, la paz industrial. Alentar tales prácticas es en la realidad estimular la negociación colectiva. Debe considerarse, además, que cuando las partes incorporan medidas de esta naturaleza en un convenio han seleccionado el método que en su criterio resulta más apropiado para resolver las controversias que puedan surgir a la luz del contrato. Tales acuerdos deben ser

---

17/ 2 DJRT 238 (1953), a las págs. 250-251.



respetados. Por tales razones, esta Junta, cumpliendo con el propósito legislativo, generalmente no entiende en casos de violación de convenio cuando las partes no han agotado los remedios que el mismo ofrece para la solución de tales problemas."

Los tribunales han sancionado reiteradamente los procedimientos establecidos en los convenios colectivo con el fin de procesar quejas y agravios.<sup>18/</sup>

La posición tradicional de la UTIER ha sido la de que el Artículo 39, Sección 1 del convenio colectivo les da la opción en la utilización del foro para la ventilación de sus querellas. La susodicha disposición provee lo siguiente:

"Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley."

Cabe señalar que esta disposición no es del todo correcta toda vez que el propio convenio establece unos procedimientos particulares para ciertas situaciones que surjan, no siendo pues de la jurisdicción del Artículo XXXIX.<sup>19/</sup>

Tomamos conocimiento de los innumerables casos en que la unión aquí querellante, ha iniciado los procedimientos establecidos en el convenio y luego, sin agotarlos, recurre a la Junta so color de un alegado derecho de opción de foro bajo el Artículo XXXIX, Sección 1.

Luego de analizar dicha sección, concluimos que de la misma no surge un derecho de opción de foro sino una manifestación sobre foros "competentes". No se dice que los organismos competentes sean los creados en dicho Artículo y/o los organismos creados por Ley. Obsérvese además que el primer organismo que se menciona es el creado en el Artículo XXXIX. De esto se puede deducir que las partes contratantes le dieron prioridad al procedimiento interno creado en dicho Artículo.

---

<sup>18/</sup> Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118; JRT v. Caribbean Container Co. 89 DPR 710; San Juan Mercantile v. JRT, 104 DPR 86 y otros.

<sup>19/</sup> Por vía de ejemplo, bajo el Artículo IV se ventila todo lo concerniente a la Subcontratación.

Entendemos que habiéndose pactado un procedimiento tan detallado y minucioso, las partes deben darle efectividad al mismo y cabal cumplimiento. La más sana política pública nos inclina a exigir a las partes a que cumplan con aquellas disposiciones contractuales, libremente pactadas para la solución interna de sus conflictos obrero-patronales.

El Artículo 1 de la Ley 130 <sup>20/</sup> expresa que los convenios colectivos están revestidos de interés público y que el logro de los propósitos de la Ley depende en grado sumo de que las relaciones entre patrono y empleados sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales.

Consideramos que se cumplen mejor los propósitos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico si las partes utilizan y agotan los recursos que negociaron y establecieron en el propio convenio para resolver sus controversias. De esa manera, a nuestro juicio, se acelerarían los procedimientos para la solución de los problemas y se lograría una mejor y más duradera paz industrial, la cual, según las expresiones de las partes, están interesadas en lograr.

A tenor con lo anterior, en lo sucesivo la Junta no intervendrá en los casos de la Autoridad y la UTIER que considere sean susceptibles de dilucidarse bajo el Artículo XXXIX del convenio colectivo y en los cuales las partes no hayan agotado los procedimientos allí establecidos para solucionar las disputas que surjan. Esta norma la mantendremos a menos que se demuestre la inoperancia de los procedimientos o que exista una negativa por parte del patrono a continuar el proceso correspondiente.

La norma aquí establecida es de carácter prospectivo por lo que resolveremos en sus méritos el presente caso.

III.- El Convenio Colectivo, Artículo VI:

Conforme a la Sección 1 del Artículo VI del convenio, los empleados se clasifican en tres categorías; a saber: regular, regular especial y no regular. La Sección 2 define la clasificación regular como la de empleados que reciben un nombramiento definitivo o probatorio para cubrir una plaza regular y en la Sección 4, se establece que la misma nace de una necesidad continua y permanente. Podemos, pues identificar dos frases que aunque muy relacionadas son distintas: plaza regular y empleado regular.

La Sección 9 de dicho Artículo VI dispone que la AFF fijará los requisitos y deberes específicos de cada plaza y en la Sección 17 se dispone que cada trabajador tendrá deberes específicos de acuerdo con su clasificación o nombramiento y que no se requerirá a trabajador alguno realizar función o deber que esté fuera de los deberes de la plaza para la cual fue nombrado a menos que preste su consentimiento. Dispone, además, que no podrá amonestarse o castigar a ningún trabajador por negarse a dar su consentimiento para realizar funciones o deberes que estén fuera de los específicos de su plaza. Vemos hasta aquí que debe existir una relación entre los deberes de la plaza y los específicos del trabajador de acuerdo a su clasificación o nombramiento. Veámos algo adicional en relación al Artículo VI.

La Sección 15, segundo párrafo, establece la llamada sustitución temporera. En ésta al empleado regular se le reclasifica o nombra temporeraamente en un nivel superior, solicitándole su consentimiento ya que habrá de requerírsele que ejerza deberes adicionales a los de su plaza.

Veámos un ejemplo teniendo como marco los hechos en el caso de autos. Digamos que el puesto o plaza regular número 35 tiene cinco deberes específicos, según debe tenerlos conforme a la Sección 1. Supongamos que estos deberes son

cinco: A, B, C, D y E. Supongamos, además, que ésta la ocupa un empleado regular de la clase Mecánico de Motores a Reacción I. Este empleado de la clase de Mecánico de Motores a Reacción I tiene unos deberes específicos, conforme a la Sección 17. En algún momento se necesita realizar no sólo los deberes asignados permanentemente a la plaza Núm. 35, es decir, los A, B, C, D y E, sino deberes adicionales los cuales corresponden a funciones de un Mecánico de Motor a Reacción II. La AFF solicita al incumbente en la plaza Núm. 35 su consentimiento para asignarle temporariamente los deberes adicionales; se obtiene. Se procederá entonces a nombrarlo temporariamente como Mecánico de Motor a Reacción II (sustitución temporera). El incumbente será entonces, aunque temporariamente, un empleado clasificado como Mecánico de Reacción II. En esta situación el empleado es de nivel II, aún cuando la plaza Núm. 35 sigue siendo clasificada como de nivel I. Si el incumbente en dicha plaza renunciara, se retirara o fuere destituido, el nuevo incumbente sería un Mecánico de nivel I, no II (ello supone que por todo lo demás no sucedan cambios).

En resumen, los conceptos plaza o puesto y trabajador no son lo mismo.

Esto no es nada novel. Todo lo que se ha hecho es adoptar el concepto en su uso más generalizado.

El término plaza o puesto puede definirse como sigue: <sup>21/</sup>

"... a 'position' is a group of current duties and responsibilities, assigned or deleted by competent authority, requiring the full-time or part-time employment of one person."

<sup>22/</sup>  
Es decir,

"A position, as we have indicated, is composed of assignments of duties and delegations of responsibilities. It does not depend for its existence or identify upon whether or not it is occupied by an employee. It often exists as a vacancy before it is occupied by any one and it resumes its status as a vacancy when

<sup>21/</sup> Position-Classification in the Public Service, Ismar Bauch, Chairman, Comité de Planes de Clasificación de Plazas y Escalas Salariales en el Servicio Público (1965), pág. 36.

<sup>22/</sup> Id, págs. 37-40, a la pág. 39.

an incumbent is separated from it. A vacant position is characterized by its duties and responsibilities quite as much as an occupied position, and therefore is classified on the same basis. Thus, the concept of a position is distinct from the concept of an employee. This might seem to be merely a statement of an elementary and obvious fact. Experience indicates, however, that the two are not infrequently confused.

The idea of a position should be held up as something distinct and apart from an employee. That is not at all to say that the incumbent does not often influence the nature of the position, but it means that the concept of a position should be of things to be done rather than of the doer."

#### IV.- El Acuerdo:

No existe controversia en relación al propósito del ACUERDO. Tanto la División Legal de la Junta (UTIER) como la AFF sostienen que mediante éste se cambió la asignación de deberes de tres Mecánicos de Motor a Reacción I. Donde existe controversia es en cuanto al carácter de este cambio, si permanente o temporero. De una parte la UTIER sostiene que el acuerdo constituía una reclasificación permanente de los tres empleados. Sostiene, además, que como la AFF no los ha reclasificado permanentemente no ha cumplido con el Acuerdo por lo que ha incurrido en práctica ilícita del trabajo. De otra parte, la AFF sostiene que se pactó un cambio temporero en la asignación de deberes. Añade que como esto se verificó después del 7 de octubre de 1977, -lo cual está sostenido por la prueba- no ha violado el Acuerdo.

La Regla 69, Inciso B, de las de Evidencia de 1979 dispone, en lo pertinente por el momento, como sigue:

"(B) Cuando en un convenio oral o escrito, ya sea público o privado, se hayan incluido todos los términos y condiciones que constituyen la verdadera y última intención de las partes, se considerará que éste es uno integrado, por lo que no cabrá entre los convenientes o sus sucesores en interés, evidencia extrínseca al contenido del mismo excepto en los siguientes casos:

1. Cuando una equivocación o imperfección en el convenio sea alegada en el litigio;
2. Cuando la validez del convenio constituye el hecho controvertido."

La Regla de la Prueba Extrínseca ha sido aplicada por la Junta en varias decisiones.<sup>23/</sup> La hemos de aplicar teniendo en cuenta que constituye una regla de derecho sustantivo más bien que procesal.<sup>24/</sup>

La letra del Acuerdo no es clara sobre si el cambio pactado fue de carácter permanente o temporero.<sup>\*</sup> Ahora, sí nos llama la atención el que sus términos aluden a la asignación de deberes a cuatro empleados pero no a las plazas que ocupaban. Si mediante el Acuerdo se intentó operar un cambio permanente, esperaríamos que también cambiara la clasificación de las plazas, es decir, que cambiara la asignación de deberes específicos de las plazas que ocupaban. De lo contrario, cesaría la relación que tiene que existir entre los deberes específicos de la plaza, según debe tener conforme al Artículo VI, Sección 9, y los deberes específicos del trabajador, según debe tenerlos conforme al Artículo VI, Sección 17. Esta falta de relación en forma permanente no es razonable ya que un cambio de esa naturaleza es uno que trasciende el nombramiento de "los empleados".

No esperaríamos lo mismo de haberse operado un cambio temporero. Aquí cambia el nombramiento o clasificación del trabajador y no la plaza, es decir, los deberes específicos de la misma. La plaza no se reclasifica precisamente por la temporaneidad del cambio. En esta situación esperamos que sólo se mencione al empleado o trabajador no la plaza. Es éste el caso del Acuerdo.

---

23/ Mariano Arroyo, h.n.c. Colonia "Oriente", Ceiba, Puerto Rico, Decisión y Orden Núm. 67 (1950) I DJRT 925, a la 926-929.

24/ Tendremos en consideración, además, que aquí ni se alega ni se ha probado excepción alguna a dicha Regla.

\* El cambio al que nos referimos es de Mecánico I a Mecánico II.

Si fuéramos a emitir una conclusión a base de la letra del Acuerdo exclusivamente, tendríamos que concluir que ésta (la letra) es más consistente con una interpretación de que el cambio fue temporero y no permanente.\*

V.- Las Circunstancias en que se Otorgó el ACUERDO:

La Regla 69, Inciso (b), segundo párrafo, de las de Evidencia de 1979 dispone:

"Esta regla no excluye otra evidencia de circunstancias bajo las cuales fuere hecho el convenio, o con las cuales se relacionare como lo son la situación del objeto a que se contratare o la de las partes, o para probar ilegalidad o fraude."

Veámos ciertas circunstancias en que se otorgó el ACUERDO. De nuestras "Conclusiones de Hecho" se desprende, entre otras cosas, lo siguiente: a) que tanto "los mecánicos como los oficiales de la UTIER solicitaron a funcionarios de la AFF la reclasificación permanente a II contestando éstos que estudiarían el asunto, siendo los funcionarios de la AFF quienes citaron la reunión del 7 de octubre de 1977, b) que faltó el Presidente del Consejo Estatal de la UTIER en la reunión llevada a cabo en dicha fecha.

El hecho "a" es consistente tanto con la teoría de que el ACUERDO se refiere a un cambio permanente como con la teoría de que se refiere a uno temporero. De una parte, la UTIER -y "los empleados"- tenían interes en una reclasificación o nombramiento permanente ya que ésto envolvía un mejoramiento en su salario y condiciones de empleo. De otra parte, la AFF tenía interés en que los mecánicos I sobre los cuales giraba la controversia, se obligaran a ejercer funciones en sustitución temporera ya que de lo contrario tendrían la opción de

---

\* Véase apartado "b", número 1, del ACUERDO donde se hace referencia a los señores Santana, Maldonado y González como Mecánicos I en lugar de II. Si en virtud del apartado "a" se les cambió a II, ¿por qué no se hace referencia a éstos como II en el apartado "b", número 1?

Nótese, además, que en el Acuerdo se expresa que el asunto gira en torno a una asignación de deberes y no a una reclasificación.

aceptar o rechazar un nombramiento temporero (véase Artículo VI, Sección 17), derecho que habían ejercido antes del 7 de octubre. Si bien la citación de la reunión por parte de la AFF podría llevarnos a pensar que se trataba de la reunión que contempla el Artículo VI, Sección 9, segundo párrafo, la cual se lleva a cabo en casos de plazas -por lo que inferimos que debe tratarse de cambios permanentes- tal citación también sería consistente con la teoría de que el cambio era temporero. Recuérdese que la AFF pudo haber tenido interés en que "los empleados" se obligaran a ejercer funciones de nivel II con carácter temporero, renunciando éstos de esa manera, su derecho a negarse conforme a la Sección 17.

Por último, el hecho "b" es sólo consistente con una interpretación de que la reunión del 7 de octubre no fue una al amparo del Artículo VI, Sección 9, segundo párrafo, por lo que no debió tratarse de un cambio de plazas. Si sólo se reclasificó a "los empleados" y no las plazas, nos parece que debió tratarse de un cambio temporero.

#### CONCLUSION - INTERPRETACION DEL ACUERDO

Mediante el ACUERDO la AFF y la UTIER pactaron que la primera se obligaría a nombrar temporeramente como "Mecánico de Motor a Reacción II" a los empleados Jorge A. Santana Olmo, Carmelo Maldonado Maldonado y Frandith J. González Torres, quienes para el 7 de octubre de 1977 estaban clasificados permanentemente como "Mecánicos de Motores a Reacción I".

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

##### I.- El Patrono:

La Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico (Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico) es un "patrono" según el significado del término en el Artículo 2, Inciso 2, de la Ley.



II.- La Unión:

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (Independiente) es una "organización obrera" conforme al significado de la frase en el Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III.- Los Empleados:

Los Sres. Jorge A. Santana Olmo, Carmelo Maldonado Maldonado y Frandith J. González Torres eran y son "empleados" conforme se define el término en el Artículo 2, Sección 3 de la Ley.

IV- La Alegada Práctica Ilícita de Trabajo:

Mediante el ACUERDO la AFF se obligó a nombrar temporamente como "Mecánicos de Motores a Reacción II" a los empleados Jorge A. Santana Olmo, Carmelo Maldonado Maldonado y Frandith J. González Torres, obligación con la que cumplió. Por lo tanto, la AFF no ha incurrido en la práctica ilícita de trabajo según se imputa.

A tenor con las anteriores Conclusiones de Hecho y de Derecho, la Junta, por la presente, ordena la desestimación de la querrela en este caso.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de abril de 1980.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia  
Miembro Asociado

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez  
Miembro Asociado

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO