



EN EL CASO DE: *
 *
 PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY *
 *
 -y- * CASO NUM. P-91-5
 * D-93-1224
 HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS *
 TECNICOS Y PROFESIONALES *
 -----*

**DECISION Y ORDEN
 SOBRE OBJECIONES Y PAPELETAS RECUSADAS**

De conformidad con el Artículo III, Sección 11 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se emite la presente Decisión y Orden en torno a las Objeciones a la Conducta de la Elección planteadas por el patrono y a los votos recusados en el caso de epígrafe.

El 17 de febrero de 1993, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, emitió una Decisión y Orden de Elecciones en este caso. En ella ordenó la celebración de una elección por votación secreta entre todos los empleados profesionales y técnicos de la Puerto Rico Telephone Company, Inc., en adelante la P.R.T.C., el patrono o la empresa.

Esta se efectuó los días 4 y 5 de mayo de 1993, bajo la dirección y supervisión de la Jefa Examinadora de la Junta. El resultado de la votación, según se desprende de la Hoja de Cotejo de Votos, copia de la cual se le suministró a las partes, fue el siguiente:

Número de votantes elegibles	1,601
Votos válidos contados.....	1,050
Votos a favor de la alternativa SI.....	555
Votos a favor de la alternativa NO.....	492
Votos en blanco.....	1
Votos nulos.....	2
Votos recusados.....	574

Las partes acordaron con la Jefa Examinadora, depurar, en lo que fuera posible, los votos recusados. Dicho acuerdo se fundamentó en la posibilidad de que algunos de los votantes

recusados, por no aparecer en las listas, tuviesen derecho a votar libremente. Para ello se estudiaría con detenimiento las diez (10) listas utilizadas en el proceso electoral.

El 11 de mayo de 1993, la P.R.T.C. radicó un escrito titulado "OBJECIONES A LA CONDUCCION DE LA ELECCION Y A CONDUCTA QUE AFECTO EL RESULTADO DE LA ELECCION". El mismo se radicó dentro del término y en la forma estatuida en la Sección 11 del Artículo III del Reglamento Núm. 2 de la Junta.

El 17 de mayo de 1993, el Presidente de la Junta ordenó se realizara la correspondiente investigación.

El 2 de agosto de 1993, previa citación, las partes comparecieron a una reunión a la Junta. En esta reunión acordaron unánimemente adjudicar cincuenta y dos (52) votos que fueron recusados en la elección por no aparecer en las listas. Se demostró que los respectivos empleados votantes aparecían con derecho a votar libremente en las listas de otros colegios, y que allí no emitieron voto alguno. La División de Investigaciones abrió y adjudicó los votos, luego de que se verificaran en su totalidad los mismos, procurando garantizar la secretividad y la intención del votante. Al respecto, debemos indicar que este evento no debió suceder. Sólo la Junta en Pleno puede hacer las determinaciones sobre los votos recusados. La División de Investigaciones no está facultada para ello, aún cuando las partes se pusieron de acuerdo para así hacerlo. Llamamos la atención a los efectos de que situaciones como esta no deben repetirse.

Luego de adjudicar los 52 votos, se le hizo entrega a cada una de las partes copia de la Hoja de Cotejo Revisado. El resultado de éste fue el siguiente:

	'COTEJO 'ORIGINAL	' VOTOS ' RECUSADOS ' CONTADOS	' COTEJO ' REVISADO
Número aproximado de votantes elegibles	' 1,601	' -	' 1,601
Votos válidos contados	' 1,050	' 52	' 1,102
Votos depositados a favor Alternativa SI	' 555	' 44	' 599
Votos depositados en contra Alternativa NO	' 492	' 8	' 500
Votos recusados que no se abrieron	' 574	' 52	' 522
Votos nulos	' 1	' 0	' 1
Votos en blanco	' 2	' 0	' 2

Como se notará, la Hermandad Independiente de Empleados Técnicos y Profesionales, en adelante denominada la Unión, la peticionaria o la H.I.E.T.E.L, no obtuvo la mayoría absoluta de los votos válidos contados y de las papeletas recusadas, por lo que procede examinar la totalidad de los quinientos veintidós (522) votos recusados.^{1/}

Estos han sido investigados conforme a las normas establecidas por esta Junta. El 21 de julio de 1994, el Presidente de la Junta emitió su Informe destacando aquellos hallazgos sobresalientes que afloraron durante el proceso, así como los fundamentos que le conducían a hacer sus recomendaciones para la subsiguiente adjudicación de los mismos. En dicho Informe sin embargo, no se consideraron las objeciones planteadas por el patrono respecto a la conducta de la elección. Estando el caso bajo nuestra consideración, entendimos que debía realizarse la investigación correspondiente sin necesidad de esperar a la adjudicación de los votos recusados. Así pues, mediante Resolución del 14 de

^{1/} Este ejercicio se iba a efectuar con independencia del resultado de la elección, ya que la Junta determinó previamente que se investigarían todas las papeletas recusadas, afectarían o no la elección.

septiembre de 1994 ^{2/} ordenamos que se investigaran las objeciones presentadas por el patrono.

Mientras tanto , el patrono y la unión radicaron sus Excepciones al Informe del Presidente en lo relacionado con los votos recusados, las cuales hemos analizado y ponderado detenidamente.

El 30 de septiembre el Presidente emitió un Informe Complementario con sus recomendaciones respecto a las "Objeciones a la Conducción de la Elección y a Conducta que afectó el resultado de la Elección", planteadas por el patrono recomendándonos que se desestimen las mismas. Dicho escrito fue a su vez objeto de Excepciones y un Alegato radicados por el patrono el 5 y el 28 de octubre, respectivamente. La unión replicó las Excepciones del patrono mediante escrito radicado el 19 de octubre.

Luego de dar la debida consideración a todos los planteamientos en el caso de epígrafe, pasamos a resolver.

I. LOS VOTOS RECUSADOS ^{3/}

APARTADO A

LOS VOTOS RECUSADOS QUE CORRESPONDEN A EMPLEADOS NO PROFESIONALES

El 16 de agosto de 1993, la H.I.E.T.E.L. radicó un escrito titulado Moción Informativa, firmada por todos los miembros de la Junta Directiva de la Sindical, que aceptaban la configuración de la unidad apropiada según la Decisión y Orden de la Junta, excluyendo de la misma a todos los no-profesionales.

² En adelante toda fecha será de 1994 hasta que se indique otra.

^{3/} Para mejor referencia con el Informe del Presidente, seguimos la misma estructura de "Apartados".

El 30 de agosto de 1993, la P.R.T.C. radicó en la Secretaría de la Junta un escrito oponiéndose a la solicitud de la unión, fundado en el caso del Fondo del Seguro del Estado v. J.R.T., 111 DPR 505 (1981), en las disposiciones de la Ley 130 y en el Reglamento Núm. 2 de la Junta^{4/}. No le asiste la razón. Veamos:

En su Decisión y Orden de Elecciones en el caso ante nuestra consideración, a la página 12, la Junta señaló:

"Surge del récord, además, que la Unión interesa representar a los empleados profesionales y técnicos conjuntamente con algunos empleados de oficina, en una misma unidad apropiada. Se aduce que estos empleados de oficina, a diferencia de los que actualmente se encuentran en la unidad que representa la Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET), poseen Bachillerato o Grado Asociado y trabajan directamente con empleados profesionales. Así pues, argumentativamente, todos los empleados peticionados podrían considerarse "profesionales". En este momento, sin embargo, no hay una certeza de que los empleados considerados como "de oficina", objeto de la presente petición, correspondan a los criterios de empleado profesional." (Citas omitidas.)

El Artículo 5, Inciso (2) de la Ley dispone:

"A fin de asegurar a los empleados el pleno disfrute de sus derechos a organizarse entre sí, a negociar colectivamente, y de llevar a cabo los demás propósitos de esta Ley, la Junta decidirá en cada caso la Unidad Apropiada a los fines de la negociación colectiva."

En el caso del Fondo del Seguro del Estado v. J.R.T. supra, se trata de unas plazas que fueron incluidas en la unidad apropiada mediante un Acuerdo de Elección por Consentimiento. Posteriormente, éstas fueron excluidas sin haberse observado los procedimientos ni haberse radicado una Petición de Clarificación de Unidad Apropiada, en abierta contravención a los procedimientos estatuidos por la Junta.

La función ministerial de esta Junta de determinar las unidades apropiadas, no conlleva el imponer a una parte la

^{4/} Por error involuntario el Informe del Presidente, a la página 4, hace referencia al Reglamento Núm. 1 de la Junta.

representación de un grupo de empleados que no quiere ostentar. Particularmente en este caso, donde los empleados profesionales pueden elegir si quieren estar incluidos en una misma unidad apropiada con empleados no profesionales.

En virtud de lo anterior, aceptamos la recomendación del Presidente, y declaramos Ha Lugar la Moción Informativa radicada por la Peticionaria. Resolver en contrario, contraviene principios establecidos por el propio organismo y socava la misma esencia de la negociación colectiva.

La investigación del Presidente reveló que de los quinientos veintidós (522) votos recusados, ciento diecisiete (117) corresponden a empleados que realizan tareas no profesionales en la P.R.T.C. Los nombres de estas personas y sus respectivas clasificaciones de empleo aparecen en el Apéndice A del Informe del Presidente del 21 de julio de 1994.

La investigación reflejó, además, que ninguna de estas personas tiene personal bajo su dirección o supervisión inmediata ni pueden hacer determinaciones sobre éstos que puedan afectar su status en la empresa, ya sea mediante el empleo, el despido, ascensos, traslados, disciplina, etc.

Los empleados incluidos en el Apéndice A tampoco cumplen con los parámetros señalados por la Junta en cuanto a grado académico para ser considerados empleados profesionales. El patrono no les requiere educación formal más allá del cuarto año de escuela superior para ocupar sus puestos.

En sus Excepciones al Informe del Presidente, la unión trata de sostener que algunas de las clasificaciones contenidas en el Apéndice A corresponden a empleados

profesionales.^{5/} Luego de examinar los deberes y requisitos de estos puestos, confirmamos el criterio del Presidente y aceptamos su recomendación de declarar nulos estos 117 votos y excluir sus puestos de la unidad apropiada de epígrafe. Hacemos la salvedad, sin embargo, de que éstos son "empleados" con derecho a negociar colectivamente.

APARTADO B

LOS VOTOS RECUSADOS POR LA UNION

El 3 de septiembre de 1993, se efectuó una reunión conjunta con las partes en el caso de referencia. En la misma se discutieron las recusaciones formuladas por la Unión a trece (13) empleados. Una relación de nombre y número de empleados aparece en el Apéndice del Apartado B. del Informe del Presidente.

Las partes tuvieron oportunidad para someter escritos fundamentados por qué estos votos no debían ser adjudicados libremente.

La unión y el patrono estuvieron de acuerdo en que se adjudicaran once (11) de los trece (13) votos inicialmente recusados por la unión. Habiendo aceptado las partes que estos empleados son técnicos o profesionales y luego de analizar las respectivas nóminas y los documentos correspondientes, ordenamos que se abran y adjudiquen los votos de los Sres. Luis E. Banchs Negrón, Víctor A. Negrón, Mario Valentín, Michael Caro O'Farril, Edwin Ramos Vázquez, Angel J. Serrano, Manuel Quijano Amador, Luis Miranda David, Azabdiel Ríos Cotto, Ramón Rodríguez Reyes y la Sra. Olga M. García, por ser éstos empleados técnicos o profesionales.

^{5/} Oficinista Administrativas A y B (47) votos); Coordinador de Estaciones de Pago I y II (4) votos) y los Analistas de Transportación II (3) votos).

Los restantes dos (2) votos recusados por la unión corresponden a la Sra. Sonia Olivencia y al Sr. Pablo J. Ortiz Vicente. Ambos fueron considerados en el Informe del Presidente, Apartados J y K, respectivamente, y se nos recomendó que se anulen sus votos por tratarse de una supervisora y de un empleado temporero que a la fecha de la elección no tenía expectativa de continuar en la empresa.^{6/} Estamos de acuerdo con la recomendación del Presidente y ordenamos que se anulen los votos de estos dos empleados recusados por la unión.

APARTADO C

EMPLEADOS CONFIDENCIALES ^{7/}

En su Informe, el Presidente concluye que treinta y cinco (35) de los 394 votos recusados restantes corresponden a empleadas "confidenciales". ^{8/} Estos se detallan en el Apéndice C del Informe. Se trata de:

- a) Una Secretaria AD del Departamento de Relaciones de Empleados.
- b) Catorce Secretarias de los Vice-Presidentes de la PRTC.
- c) Diez Secretarias A y B de Directores de grupo de diversas áreas.
- d) Siete Secretarias Legales A/G y A/D en el Departamento Legal.

^{6/} Informe del Presidente del 21 de julio de 1994, págs. 67 y 68. Por error, en la página 67 se dice Sonia M. Oliveras cuando debe ser Olivencia.

^{7/} El Informe titula así este Apartado C. como se verá, no estamos de acuerdo con todas las recomendaciones en tal sentido.

^{8/} Conforme se ha definido y aplicado esta doctrina desde el caso AFF, P-2369, D-465 (1968).

e) Tres Secretarías Legales A/GD de los Directores de grupo en el Departamento Legal (Divisiones de Litigios Opiniones) y en Seguros.

Respecto a todas éstas, el Presidente concluye que se trata de empleadas profesionales y confidenciales. Hemos analizado los deberes y requisitos de los puestos y estamos de acuerdo en que se trata de empleados confidenciales los mencionados en los incisos a), b), c) y e) precedentes. Sin embargo, no estamos convencidos que se trate de empleados profesionales por lo que no hacemos en este momento, una conclusión en tal sentido. Ordenamos que se sostengan sus recusaciones y se anulen sus votos.

En cuanto a las siete secretarías legales A/D en el Departamento Legal, el 10 de noviembre emitimos una Resolución para reinvestigar estos puestos, particularmente, las funciones que realizan y el tipo de información en la documentación legal que tramitan los abogados a quienes están individualmente asignadas. Esto para determinar si se trata de empleadas "confidenciales".^{9/} No obstante, consideramos innecesario en este momento llegar a tal determinación pues un reexamen de los deberes del puesto en cuestión ejercidos por estas votantes recusadas nos hacen concluir que no se trata de empleadas profesionales por lo que deben quedar excluidas de la unidad apropiada.

Consecuentemente, ordenamos que estos siete votos sean anulados y no se adjudiquen.

^{9/} El patrono ofreció enseñarle la documentación a la Junta en Pleno para luego llevársela, alegando la confidencialidad de su contenido.

APARTADO D

LOS VOTOS RECUSADOS QUE CORRESPONDEN A EMPLEADOS
PROFESIONALES O TECNICOS

Al hacer la determinación de empleados profesionales en este caso, consideramos la definición que la Junta ha adoptado del concepto profesional establecido en la jurisdicción federal. Esta fue ampliada al incluirse a los técnicos dentro de esta categoría en el caso de Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico -y- Unión Independiente de la Autoridad de Comunicaciones, Caso Núm. PC-56, D-86-1082 y la D-87-1082-E. Se consideraron, además, los requisitos académicos que se exigen y/o experiencia de trabajo que se exigen a los incumbentes de los puestos, las hojas de deberes y la investigación de campo.

En su Informe del 21 de julio, el Presidente de la Junta nos recomendó que de los trescientos cincuenta y nueve (359) votos recusados restantes, determinásemos que ciento cuarenta y uno (141) corresponden a empleados profesionales.

En este apartado, el Informe del Presidente discute los hallazgos encontrados durante la investigación de las diferentes plazas o puestos que ocupan estos votantes y los fundamentos en que se apoyó para hacer las determinaciones.

De las veintiocho (28) categorías o clasificaciones consideradas bajo este Apartado D, ^{10/} el patrono objetó a dieciséis (16) y respecto a otra (Oficiales de Comunicaciones y Relaciones Públicas) sólo objetó la descripción de deberes vertidos en el Informe (págs. 36-37) que corresponden a la Hoja de Deberes suplida por el propio patrono durante la investigación.

^{10/} Veintiséis (26) enumeradas como tales, más dos clasificaciones adicionales cuyos incumbentes recusados no pudieron ser entrevistados: Analista de Métodos; Asistente de Servicios MDF y II (página 42 del Informe).

Luego de analizar los hallazgos de la investigación así como los argumentos en las Excepciones del patrono a este Apartado del Informe, aceptamos algunas de las recomendaciones del Presidente de la Junta ^{11/} y rechazamos otras.^{12/}

En cuanto al puesto de Psicólogo Industrial ocupado por Vivian L. Sanabria, debemos aclarar lo siguiente: al investigar este voto recusado encontramos que aunque oficialmente ocupa el referido puesto desde 1979, esta empleada en realidad realiza funciones de adiestramiento para personal gerencial. ^{13/} La investigación reveló que ella no califica a los adiestrados; tampoco supervisa ni es confidencial, por lo que esta profesional debe ser incluida en la unidad apropiada y adjudicarse su voto. Aclaramos que el puesto de Psicólogo Industrial como tal, no es objeto de adjudicación en este caso sino sólo el voto de su incumbente quien realiza en realidad otras tareas. El patrono nos argumenta en sus Excepciones que esta empleada es Oficial de Adiestramiento en la División de Desarrollo Gerencial, clasificación que en el Informe se recomienda excluir de la unidad apropiada. No estamos de acuerdo por cuanto la

^{11/} Técnicos de Estadísticas I y II; Controlador de Data en el Sistema de Información; Coordinador de Adiestramiento; Analista de Datos del Sistema de Inventarios; Analista de Facturación; Asistentes de Personal I, II y III; la incumbente del puesto de Psicólogo Industrial; Asistentes de Servicio I; II y III; Oficiales de Desembolso en efectivo; Oficiales de Nóminas y Reclamaciones I y II; Programador Analista I, II y III; Programador de Sistemas I, II y III; Oficial de Pensiones; Coordinador de Estadísticas y Procesos Administrativos; Analista de Seguros; Oficiales de Comunicaciones y Relaciones Públicas; Traductora Legal; Oficial de Programas Motivacionales II, Técnicos de Apoyo Operacional I; Evaluador de Empleo II, Analista de Métodos; Asistentes de Servicios MDF I, II y III.

^{12/} Coordinadores de Cuentas Misceláneas; Asistentes de Servicios Comerciales.

^{13/} El propio patrono lo reconoció así en sus Excepciones.

investigación reveló que la Sra. Sanabria, a diferencia de los Oficiales de Adiestramiento, no evalúa al personal gerencial que adiestra, ni determina si cumplen o aprueban los adiestramientos.

Algunas de las objeciones del patrono se basan en que los deberes de algunas clasificaciones que el Presidente entiende son "profesionales", son en realidad de rutina, bajo supervisión directa, siguiendo normas y procedimientos ya establecidos, y que no requieren estudios especializados sino sólo una educación general.^{14/} Un examen de los deberes de estas clasificaciones así excepcionadas nos hacen concluir que en algunas de éstas^{15/} no se trata de trabajo rutinario o mecánico sino que en una u otra forma requieren el ejercicio de juicio independiente aún cuando en términos generales haya unos procedimientos o normas pre-establecidos como guías. El que tengan una supervisión directa no equivale a trabajo rutinario exclusivamente. Aún quienes ejercen juicio independiente pueden ser objeto de supervisión. Por otro lado, contrario al criterio del patrono, sí es relevante tomar en cuenta que los votantes recusados, como cuestión real, poseen una preparación académica superior al mínimo requerido. Señalamos que para los Analistas de Datos del Sistema de Inventarios, el patrono provee su propia escuela de adiestramiento. Resulta obvio que es en los mejores intereses

^{14/} Bajo estos fundamentos se excepcionan las recomendaciones respecto a las clasificaciones de : Técnico de Estadísticas I y II; Coordinador de Adiestramiento; Analista de Datos del Sistema de Inventarios, Asistentes de Personal; Coordinadores de Documentación Técnica; Asistentes de Contrato; Coordinador de Prácticas; Asistente de Servicios Comerciales.

^{15/} Técnicos de Estadísticas I y II; Coordinador de Adiestramiento; Analista de Datos del Sistema de Inventarios; Asistentes de Personal I, II y III.

del patrono el que sus empleados tengan la mejor preparación posible.

Estamos de acuerdo con el patrono en sus argumentos respecto a los votantes recusados que ocupan las clasificaciones señaladas en el escolio número 15, por lo que concluimos que sus votos recusados se anulen. ^{16/} De igual forma determinamos que los votos recusados de las dos incumbentes del puesto de Coordinador de Cuentas misceláneas se anulen, aún cuando el patrono no los excepcionó, pues consideramos que estos no ejercen deberes que los ubiquen como profesionales. Se trata de empleados unionables en una unidad apropiada distinta a la de epígrafe.

Las recomendaciones del Presidente sobre otras clasificaciones son objetadas por el patrono argumentando que son puestos íntimamente ligados a la gerencia y/o confidenciales y/o que tienen conflictos de intereses. ^{17/} En su argumentación, el patrono entremezcla estas doctrinas y las confunde, considerando por ejemplo, que un empleado confidencial está íntimamente ligado a la gerencia, y que un empleado gerencial tiene "conflictos de intereses".

Para mayor claridad incorporamos las definiciones de las doctrinas correspondientes:

A.- El Término Empleado Confidencial:

"Son ciertas personas que si bien no son ejecutivos ni supervisores, en el conjunto de las tareas que realizan, atienden asuntos confidenciales relativos a asuntos obrero-patronales, o están en una relación confidencial con las personas que formulan o establecen las normas, directrices o la política obrero-patronal de una empresa, o que como parte de sus funciones tienen acceso y/o conocimiento de la política a seguir por la gerencia

^{16/} Coordinadores de Documentación Técnica; Asistentes de Contrato; Coordinador de Prácticas; Asistente de Servicios Comerciales.

^{17/} Asistentes de Personal I, II y III; Oficial de Nóminas y Reclamaciones I Y II; Programador Analista I, II y III; Programador de Sistemas I, II, y III; Oficial de Pensiones I; Analista de Seguros; Oficial de Programas Motivacionales II y Evaluador de Empleo II.

en cuanto a la manera de formular y administrar las relaciones obrero-patronales. Autoridad de las Fuentes Fluviales, Caso Núm. P-2369, D-465."

En el caso de Autoridad de Energía Eléctrica, Núm. PC-73, D-969, la Junta señaló lo siguiente:

"Si bien es cierto que el Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso National Labor Relations Board v. Hendricks County Rural Electric Membership Corporation, 108 LRRM 3105 (1981), ha reconocido que para que se excluya un empleado de la organización obrera alegando que es confidencial, se tiene que demostrar que ese empleado asiste y actúa en forma confidencial para personas que formulan, determinan y efectúan política pública empresarial en el campo de las relaciones obrero-patronales, también es cierto que en ese mismo caso el Tribunal Supremo reconoció la facultad de la Junta Nacional para clasificar como confidenciales empleados que aunque no asisten personas que realizan funciones empresariales en el curso de las relaciones obrero-patronales, sí tienen regularmente acceso a información confidencial relacionada con posibles cambios futuros que pueden resultar de la negociación colectiva."

B.- El Término Empleado que Presenta Conflicto de Intereses con otros empleado:

"Es un empleado cuyas recomendaciones, si se toman en cuenta, afectan o pueden afectar al personal de la empresa. Si estos empleados fuesen parte de la misma unidad apropiada de la que también fuesen los afectados por las recomendaciones, podrían surgir conflictos entre la organización obrera y la gerencia. En situaciones como ésta pueden resultar afectados los empleados que hacen las recomendaciones o quedar en situaciones difíciles entre ambas partes. Caso: Autoridad de las Fuentes Fluviales, D-465."

C.- El Término Intímadamente Ligado a la Gerencia:

"Se aplica al empleado que sin ser supervisor, en alguna medida puede afectar el status de los empleados al emitir un criterio o juicio personal discrecional en aquellos que toman la decisión. Caso: Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, PC-84, D-900 (JRTPR 1982)."

Examinando estas clasificaciones y la documentación sobre los deberes de los mismos, notamos que: a) en cuanto a los Oficiales de Nóminas y Reclamaciones, los deberes que detalla el patrono en sus Excepciones no están así descritos en la Hoja de Deberes suplida por éste en la etapa investigativa, aunque esencialmente son los mismos; b) en cuanto al Oficial de Pensiones I, es conocido que la compañía tiene un Comité

de Pensiones que es soberano en las determinaciones de esta naturaleza; la descripción de deberes suplida por el patrono durante la investigación no dice que asesora ni que realiza las funciones que el patrono enumera en sus Excepciones; c) el Evaluador de Empleo ha sido siempre considerado como un empleado "profesional" unionable, ^{18/} nada hay en el caso de autos que requiera variación, además, no cabe decir que tiene conflictos de intereses porque éstos se dan con personas que ya son empleadas en la misma unidad apropiada mientras que estos evaluadores atienden menos personas para empleo; d) de igual forma, respecto a los Programadores Analistas; ^{19/} e) en cuanto a Analista de Seguro, el que sus decisiones sobre las "cubiertas" puedan afectar las operaciones de la empresa, nada tienen que ver con las relaciones obrero patronales ni justifican una exclusión del derecho a negociar colectivamente.

Hemos analizado los argumentos del patrono con respecto a los votos recusados de las diversas clasificaciones, conforme surgen de las Excepciones al Informe del Presidente. Encontramos que en ningún caso se aplican las doctrinas señaladas. Allí donde se alega que los deberes de los empleados son "gerenciales", o que están "íntimamente ligados a la gerencia", se trata en realidad de funciones que tienen que ver con la implementación de normas y políticas formuladas por otras personas, o la aplicación de leyes y reglamentos. Además, los empleados íntimamente ligados a la gerencia, son por naturaleza, aquellos que ocupan altas posiciones

^{18/} AFF -y- Brotherhood, D-465 (P-2369), Decisión y Orden del 25 de octubre de 1968, según referida también en el caso AAA -y- Brotherhood, D-510, sobre votos recusados, del 18 de diciembre de 1979. Lo que en el caso de epígrafe se determina como Evaluador de Empleo, se conocía en el caso AFF, supra, como Examinador de Personal o Técnico de Reclutamiento.

^{19/} Caso AFF, D-465; ACAA, D-940; F.S.E., D-92-1208; AMA, D-92-1212; Corporación Azucarera, D-92-1213, que versan sobre puestos en el campo de los avances tecnológicos, entre otros.

jerárquicas y tienen la facultad de tomar determinaciones o influir efectivamente en los que las toman.

A nuestro juicio, ninguno de los empleados recusados cae bajo esta doctrina.

La argumentación, en la alternativa, de que se trata de empleados "confidenciales" tampoco es aceptable por cuanto ninguno de ellos formula ni asiste a los que formulan políticas obrero-patronales. Debe recordarse que en nuestra jurisdicción, el derecho a organizarse y negociar colectivamente es uno de carácter constitucional por lo que la protección de tal derecho debe hacerse bajo criterios restrictivos.

Sobre los cinco votos recusados de empleados que no pudieron ser entrevistados, aceptamos la recomendación del Presidente de adjudicar sus votos luego de considerar las correspondientes Hojas de Deberes. Se trata de los Analistas de Métodos^{20/} y los Asistentes de Servicio MDF I, II y III.^{21/}

APARTADO E

LOS VOTOS RECUSADOS QUE CORRESPONDEN A SECRETARIAS AG, AD, BD, BG Y AC

De los doscientos dieciocho (218) votos recusados restantes, 132 corresponden a Secretarias de los Niveles AG, AD, BD, BG y AC.^{22/} Estas fueron recusadas en bloque por el patrono.

Las siglas A y B otorgan un tipo de rango a las incumbentes de los puestos. Estas se desempeñan como Secretarias de Gerentes de División y Director de Departamento en las diferentes Divisiones y Departamentos de la P.R.T.C. (World-Wide).

^{20/} Por error, en el párrafo cinco dice Evaluador de empleados II, cuando debe decir Analista de Métodos.

^{21/} Informe del Presidente sobre votos recusados, página 42.

^{22/} Aunque existen otras clasificaciones de Secretarias, éstas se discuten en los Apartados correspondientes a los empleados confidenciales y a los íntimamente ligados a la gerencia.

Como veremos, estas Secretarias no tienen rango de ejecutivas. La hoja de deberes de las Secretarias BD y BG suministradas por la compañía indican que realizan las siguientes funciones:

Realizan trabajos a maquina, tales como cartas, reportes, prácticas y otras que le sean requeridas por su supervisor. Toman y transcriben dictado en inglés y español. Establecen, organizan y mantienen archivos, tanto de rutina como confidenciales. Reciben, clasifican y distribuyen todo tipo de correspondencia interdepartamental y externa. Redactan correspondencia rutinaria. Reciben y hacen llamadas telefónicas relacionadas con sus funciones. Reciben y atienden visitas y toman la acción correspondiente. Proveen datos estadísticos y asisten en el control del presupuesto del área. Establecen agendas y coordinan reuniones, según requeridas. Son responsables de mantener un seguimiento de los asuntos concernientes a sus funciones. Operan máquinas Xerox, teletipo, calculadoras y otros equipos de oficina. Asisten en otras funciones administrativas y misceláneas.

La diferencia de funciones entre una y otra secretaria estriba en los deberes que tengan sus supervisores y los departamentos a los que se hallen adscritas.

En cuanto a los requisitos académicos, la empresa les requiere como mínimo ser graduado de escuela superior con un curso comercial. En caso de poseer Grado Asociado en Ciencias Secretariales, no les requiere experiencia. La secretaria del Director del Departamento deberá tener, además, tres (3) años de experiencia en funciones secretariales a nivel ejecutivo.

Todas las entrevistadas reúnen los requisitos antes señalados. En las hojas de deberes se señala que los trabajos que realicen son rutinarios-administrativos.

Hemos tomado conocimiento oficial de las Publicaciones de Plazas No. RG-01-94 para los puestos de Secretario(a) BG

y BD para Asesoría de Tráfico, donde se establece y citamos:

"Función Básica: Realiza funciones secretariales y asiste al Director del Departamento en trabajos rutinarios administrativos." Los requisitos para ocupar las plazas son los mismos y son clasificadas como plazas gerenciales, además de los cambios de códigos de todos los puestos en la P.R.T.C.

La diferencia entre las Secretarías AD y AG principalmente se refiere a las escalas retributivas entre las clases. La "A" representa una escala salarial mayor en comparación con la "B". Esto se hace tomando en consideración la madurez y la experiencia adquirida dentro de la clase, en armonía con el principio de mérito que cobija a todos los empleados públicos.

A la luz de lo anterior resulta inescapable concluir que se trata de empleados no-profesionales, aunque sí unionables. Concurrimos, así, con las excepciones planteadas por el patrono respecto a estas secretarías, haciendo la salvedad de que podrían estar representadas sindicalmente en otra unidad apropiada. En el momento, de radicarse una Petición a tales efectos, la Junta atendería la situación sobre la unidad apropiada que podrían conformar. Por lo anterior, ordenamos que se sostengan las recusaciones de estos 134 votantes y, se anulen sus votos.

APARTADO F

EMPLEADOS CON CONFLICTOS DE INTERESES

Bajo este Apartado F, el Presidente nos recomienda que se anulen los votos de sesenta y siete empleados divididos en diez clasificaciones de empleo por entender que les es aplicable la doctrina de "conflictos de intereses" ²³/ Veamos:

²³/ Véase definición, previamente citada en esta Decisión y Orden, Apartado D. Se ha reconocido que estos empleados no pierden su carácter de "unionable" pero no pueden estar ubicados en la misma unidad apropiada con aquellos otros empleados con los que pueden tener conflictos de intereses.

1.- Aceptamos bajo este fundamento, las recomendaciones de anular las papeletas de los votantes comprendidos en las clasificaciones siguientes:

Inspectores de Salud y Seguridad I y II (7 votos)

Operadora de Centro Ejecutivo de Control de Acceso (1 voto).

Investigador de Seguridad II (2 votos)

* Oficial de Adiestramiento II (5 votos)

* Oficial de Adiestramiento Técnico (3 votos)

* Oficial de Adiestramiento Técnico y Mercadeo (7 votos)

* Instructor de Mercadeo (2 votos)

En sus Excepciones al Informe del Presidente a la página 9, la Unión objetó que se anulen los votos de los "Oficiales de Adiestramiento de Desarrollo Gerencial". Aunque se excepcionaron de forma global, entendemos que se refiere a las últimas cuatro (4) categorías expuestas en este Apartado. No estamos de acuerdo con su objeción por cuanto estos empleados, entre otras cosas, deben evaluar el progreso de los adiestrados, administrarles exámenes y, preparar informes de aprovechamiento y asistencia. Consideramos que estas situaciones pueden crear conflictos de intereses con los adiestrados que forman parte de esta unidad apropiada. Por lo tanto deben estar en una unidad apropiada diferente. En consecuencia ordenamos que se anulen los votos recusados de los votantes comprendidos en estas clasificaciones.

2.- En cuanto a los Oficiales de Administración y Presupuesto (19 votos) y el Coordinador Administrativo (1 voto), aceptamos la recomendación de que se anulen sus votos por conflictos de intereses. De acuerdo a la investigación estos empleados podrían advenir en situaciones conflictivas con otros empleados de la unidad apropiada, dada las funciones de sus puestos. (ver a páginas 51 a 53 del Informe del Presidente). Hacemos la salvedad de que en su día, podría ser

que algunos de estos empleados fuesen considerados supervisores, por lo que en este momento no hacemos una determinación individualizada en tal sentido.

Resulta claro que a base de sus funciones generales, no deben estar ubicados en la misma unidad apropiada con los demás profesionales.

3.- Investigador Asuntos del Usuario II (6 votos) (Págs. 53-54).

Luego de examinar las funciones de estos empleados, entendemos que no presentan conflictos de intereses con los demás empleados de la unidad apropiada de profesionales, salvo en situaciones excepcionales que no justifican a priori, su exclusión. En todo caso, podrían tener conflictos con miembros de otras unidades apropiadas cuyas labores afectan más directamente al usuario. Si observamos las clasificaciones de empleados en esta unidad apropiada de profesionales, notamos que son más bien empleados de oficina y administrativos, que no realizan tareas sobre las cuales los abonados (usuarios) plantean querellas.

Por otra parte, aunque la empresa considere como "confidencial" los informes que rinden estos empleados, no lo consideramos como tales en el ámbito de las relaciones obrero-patronales.

Por lo anterior, no aceptamos la recomendación del Presidente y por el contrario ordenamos que las papeletas recusadas de estos votantes se abran y se adjudiquen sus votos.

4.- Los especialistas en Sistema de Información (5 votos) (Págs. 54-56); y el Analista de Seguridad de Información

*/ La Unión excepcionó las recomendaciones respecto a estos diecisiete (17) votantes.

I (1 voto) (Pags. 57 y 58). Aceptamos, por el fundamento expresado por el Presidente en su Informe la recomendación de que se anulen los votos de estos votantes. Entendemos, sin embargo, que el fundamento correcto es que se trata de empleados "íntimamente ligados a la gerencia", y no con "conflictos de intereses".

5.- Oficiales de Personal II y III (8 votos) (Págs. 56-57).

Consideramos que por la naturaleza de sus funciones se trata de empleados confidenciales, y no de empleados con conflictos de intereses. Estos, según la investigación, intervienen con asuntos relacionados en las relaciones obrero-patronales de la empresa. En consecuencia ordenamos que se sostengan sus recusaciones y se anulen sus votos.

APARTADO G

EMPLEADOS QUE APARECIAN EN LA LISTA PERO FUERON RECUSADOS POR ERROR; EMPLEADOS QUE NO APARECIAN EN LISTA PERO SUS COMPAÑEROS CON CLASIFICACIONES SIMILARES VOTARON LIBREMENTE (7 VOTOS)

Luego de examinar el Informe del Presidente aceptamos la recomendación contenida en el mismo, por lo que ordenamos que las papeletas recusadas de esos votantes se abran y se adjudiquen sus votos. ^{24/}

APARTADO H

"EMPLEADOS INTIMAMENTE LIGADOS A LA GERENCIA" (2 VOTOS)

Bajo esta doctrina, aceptamos la recomendación del Presidente de anular los votos recusados del Especialista en EEO Irvin Ramos González, y de la Planificadora Recursos Humanos, Zaida I. Dávila Hernández. ^{25/}

^{24/} Páginas 58-62 del Informe del Presidente.

^{25/} Páginas 62-64 del Informe del Presidente.

APARTADO I**ABOGADOS II (6 VOTOS)**

Luego de examinar los deberes de estos abogados, y por los fundamentos que expone el Presidente en su Informe consideramos que se trata de empleados "íntimamente ligados a la gerencia"^{26/}. Por tal razón ordenamos que se sostengan las recusaciones de estos votantes y se anulen sus votos ^{27/}.

APARTADO J**SUPERVISOR**

Por los fundamentos expresados por el Presidente en las Páginas 67 y 68 de su Informe, aceptamos la recomendación de que se anule el voto de Sonia M. Olivencia por ser supervisora.^{28/}

APARTADO K**EMPLEADO TEMPORERO**

Se trata del Técnico de Electrónica I, Pablo J. Ortiz Vicente, cuyo voto fue recusado, por ser un empleado por contrato, que a la fecha de la elección no tenía expectativa de continuar en el empleo. (Pág. 68) Su contrato expiró el 13 de mayo de 1993. Aceptamos, por tal razón, la recomendación del Presidente de que se sostenga su recusación y se ordene que se anule su voto.

II.- LAS OBJECIONES A LA CONDUCTA DE LA ELECCION

El 30 de septiembre de 1994, el Presidente de la Junta emitió un Informe Complementario, en el cual analizó las objeciones planteadas por el patrono mediante escrito que éste

^{26/} Páginas 65-67 del Informe del Presidente.

^{27/} Ultima oración del Apartado I, a la pág. 67 del Informe del Presidente.

^{28/} Este es el puesto ocupado por la Sra. Sonia M. Olivencia, sobre el que nos expresamos en el Apartado B. de esta Decisión y Orden.

había radicado el 11 de mayo de 1993. Se nos recomendó desestimar las tres objeciones planteadas por carecer de méritos.

El 5 de octubre el patrono radicó una Réplica a las Excepciones del Patrono.

Más tarde, el 28 de octubre, luego de una prórroga concedida, el patrono radicó un Alegato ampliando su argumentación de las excepciones, anejando dos declaraciones juradas adicionales y copia de una hoja informativa emitida por la unión con fecha 19 de octubre de 1994.

Analizadas las Excepciones y la Réplica a la luz del Informe Complementario del Presidente, resolvemos adoptar dicho Informe Complementario así como las recomendaciones para desestimar las objeciones del patrono. No obstante, interesamos señalar particularmente que el patrono pretende inculpar a la Junta por celebrar las elecciones sindicales en facilidades inadecuadas, propiciando que se violentara el ejercicio del derecho al voto secreto. Rechazamos enérgicamente estas expresiones. Aunque la Junta sea el organismo que conduce la elección, sabido es que se requiere la cooperación de las partes, particularmente la del patrono a los fines de las facilidades físicas adecuadas. Conforme se nos ha indicado por los agentes de esta Junta, el patrono no ofreció la cooperación indispensable durante este proceso, por lo cual no puede ahora plantear que es el organismo la parte responsable de las alegadas irregularidades.

Respecto a la Hoja Informativa de la unión sometida por el patrono, baste resaltar que, independientemente de su contenido, el mismo se emite en octubre de 1994, más de diecisiete (17) meses después de las elecciones objetadas por lo que es irrelevante a las objeciones a la conducta de la elección. Finalmente, nos parece que el votar de manera secreta no era imposible en el procedimiento celebrado aunque

algunas votantes sostengan que se les hizo difícil.

Por encontrar que las Excepciones al Informe Complementario no presenta argumentos que nos mueven a variar el criterio del Presidente, rechazamos las mismas y adoptamos las recomendaciones para desestimar las objeciones a la conducta de la elección, declarando Sin Lugar la solicitud de audiencia pública.

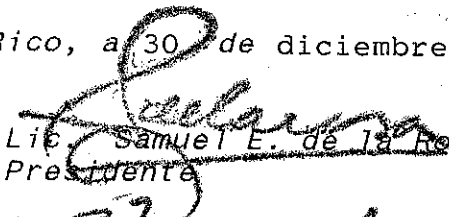
A tenor con todo lo antes expuesto, al amparo del Artículo III, Sección 11 del Reglamento Número 2 de la Junta se emite la siguiente:

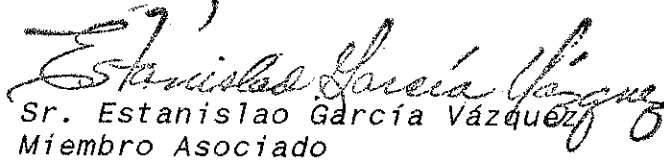
O R D E N

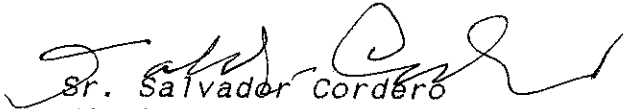
1.- Que bajo la dirección de la Jefe Examinadora, quien determinará la fecha y hora, y, en el Salón de Audiencias de la Junta, se proceda a abrir los sobres que contienen los votos recusados de los votantes que hemos concluido que son empleados profesionales con derecho a participar en la elección celebrada. Asimismo, se proceda a hacer las adjudicaciones correspondientes de dichos votos.

2.- Que se declaren nulos los votos de los empleados que votaron en la elección y que hemos concluido que no tenían derecho a participar en ella por las razones que se expresan en esta Decisión y Orden.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de diciembre de 1994.


Lic. Samuel E. de la Rosa Valencia
Presidente


Sr. Estanislao García Vázquez
Miembro Asociado


Sr. Salvador Cordero
Miembro Asociado

NOTIFICACION

CERTIFICO: que en esta misma fecha he enviado por correo ordinario copia del presente informe a:

1. Bufete Goldman, Antonetti, Córdova & Axtmayer
Lcdo. Edwin Seda Fernández
P.O. Box 70364
San Juan, Puerto Rico 00936-0364
2. Sr. Rafael A. Rodríguez Cruz
Presidente HIETEL
Apartado 11608
Caparra Heights Station
San Juan, Puerto Rico 00922
3. Sr. Angel Meléndez
Director Relaciones de Empleados P.R.T.C.
P.O. Box 360998
San Juan, Puerto Rico 00936-0998
4. Lcdo. José Carreras Rovira
Edificio Midtown, Oficina 206
Muñoz Rivera 421
Hato Rey, Puerto Rico 00919

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de dic. de 1994.

Leonor Rodríguez Rodríguez
Secretaria de la Junta

Maria Ruiz Badea
Por: Maria Ruiz Badea
Secretaria Auxiliar

