

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico

EN LOS CASOS DE:

AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA
(ANTES AUTORIDAD DE LAS FUENTES
FLUVIALES)

- y -

UNION EMPLEADOS PROFESIONALES
DE LA AUTORIDAD DE ENERGIA
ELECTRICA (ANTES UNION PRO-
FESIONALES DE LA AUTORIDAD DE
LAS FUENTES FLUVIALES,
INDEPENDIENTE)

CASO NUM. PC-39

AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA
(ANTES AUTORIDAD DE LAS FUENTES
FLUVIALES)

- y -

UNION EMPLEADOS PROFESIONALES
DE LA AUTORIDAD DE ENERGIA
ELECTRICA (ANTES UNION PRO-
FESIONALES DE LA AUTORIDAD DE
LAS FUENTES FLUVIALES,
INDEPENDIENTE)

CASO NUM. PC-49
D-985

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Nelson Márquez Lizardi
Por el Patrono

Lcdo. Federico Rivera Saez
Por la Unión

DECISION Y ORDEN DE CLARIFICACION
DE UNIDAD APROPIADA

El 9 de junio de 1977 la Unión de Profesionales de la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, Independiente, (UPAFFI) hoy Unión de Empleados Profesionales de la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante denominada como la Unión, radicó una "Petición para la Clarificación de la Unidad Apropriada" (PC-39). En la misma se alega sustancialmente que la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante denominada la Autoridad o el Patrono o la Peticionaria, utiliza los servicios de 190 empleados en la unidad apropiada de negociación colectiva que se describe del modo siguiente:

"La Unidad Apropriada cubierta por este convenio es la certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso Núm. 71-112-P-2792.

de fecha 21 de julio de 1971, la cual se compone de todos los empleados profesionales que utiliza la Autoridad.

Quedan excluidos de la unidad apropiada los ejecutivos, supervisores, empleados confidenciales, empleados íntimamente ligados a la gerencia (closely allied to management), empleados profesionales cuyas plazas o posiciones presentan conflictos potenciales de intereses con los de otros miembros de las diversas unidades apropiadas de negociación colectiva ya establecidas en la Autoridad, y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Quedan excluidos, además, de la unidad apropiada el personal que emplea la Autoridad para realizar funciones conforme al Programa de Empleo de Estudiantes durante sus vacaciones de verano."

Se alegó, además, que existe una disputa sobre clarificación de dicha unidad apropiada, disputa que afecta 66^{*/} de los 190 empleados. Esta controversia se nos planteó del modo siguiente:

"Las siguientes clasificaciones deben estar incluidas en la unidad apropiada: Químicos de Turnos, Coordinador de Adiestramiento, Ingeniero de Seguridad Industrial, Coordinador de Deportes, Investigador de Accidentes, Supervisor de Turno Despacho de Distribución, Supervisor de Turno de Planta (Palo Seco, San Juan, Aguirre, Costa Sur) Sicólogos Industriales, Asesor de Programas de Personal y Supervisor de Servicios Médicos, porque por la naturaleza de sus funciones deben formar parte de la unidad apropiada."

La unidad descrita anteriormente ha sido representada por la Unión de Empleados Profesionales de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, Independiente (antes UPAFFI).

Asimismo, el 16 de diciembre de 1977, la Autoridad radicó una "Petición para la Clarificación de la Unidad Apropiada" (PC-49) referente a la misma unidad apropiada ya descrita precedentemente. En dicha Petición se alega la existencia de una disputa que afecta ocho (8) de los 190 empleados, en los siguientes términos:

*/ La controversia se limitó luego a alrededor de diez empleados profesionales; los Psicólogos y los Coordinadores de Adiestramiento: Técnico Vocacional y Técnico Profesional.

"La siguiente clasificación debe estar excluida de la unidad apropiada, Consejeros de Seguridad. El personal cubierto bajo dicha clasificación debe estar excluido de la unidad apropiada toda vez que las funciones que realiza para esta Autoridad son de índole gerencial toda vez que están íntimamente ligados a la gerencia, presentan conflictos potenciales y reales con los intereses de las diversas unidades apropiadas y sus funciones son de naturaleza confidencial."

Esta unidad también es representada por la unión antes referida.

El 15 de noviembre de 1978 el Presidente designó al Lcdo. Juan Antonio Navarro como Oficial Examinador y luego de la Junta consolidar ambos casos, se señaló la vista pública para el día 27 del mismo mes. Esta se suspendió a solicitud de la Autoridad trasladándose para el 16 de enero de 1979. La audiencia comenzó el 27 de marzo de 1979, continuando los días 15 y 16 de mayo del mismo año. La transcripción oficial de los procedimientos fue radicada en Secretaría el 21 de septiembre de 1979 concediéndose a las partes hasta el 21 de noviembre del mismo año para presentar Memorandos. Radicada moción en solicitud de prórroga para radicar éste, la Autoridad presentó su memorando el 30 de noviembre de 1979 a pesar de que el día 16 del mismo mes había solicitado se reabriera la audiencia. El 6 de diciembre resolvimos reabrir la vista pública, procediendo el Presidente a señalar la vista en reapertura para el 19 de febrero de 1980. En ésta última fecha se llevaron a cabo procedimientos en ausencia de la unión, la cual había radicado moción de suspensión el día 15 anterior, desconociendo de esto el Oficial Examinador. Mediante resolución de la Junta de 27 de febrero de 1980, se resolvió "ha lugar" la moción de la Unión del día 15 y señalóse la vista en reapertura para el 27 de marzo de 1980. En esta última fecha se celebró y concluyó la audiencia en este caso.

En base a toda la evidencia que obra en el expediente de los casos, se emiten las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS Y DE DERECHO

I. El Patrono:

La Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, hoy Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, es una agencia gubernamental dedicada a producir, distribuir y vender energía eléctrica en Puerto Rico, y en tales actividades utiliza los servicios de empleados, siendo un patrono en el significado del Artículo 2(2) y (11) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Ley.^{1/}

II. La Unión:

La Unión de Empleados Profesionales de la Autoridad de Energía Eléctrica es una entidad dedicada a representar empleados a los fines de la negociación colectiva, constituyendo una "organización obrera" en el significado del Artículo 2, Sección 10 de la Ley.

EL CASO FC-39

A. Los Puestos de Psicólogos:

1. Existen cinco (5) puestos de Psicólogos en la Autoridad. Cuatro (4) están adscritos al departamento de Evaluaciones Sicológicas y uno (1) al Departamento de Desarrollo Humano. El Supervisor de los incumbentes en aquellas cuatro plazas lo es el Sr. Luis Guzmán, Supervisor del Departamento de Evaluaciones Psicológicas, mientras el del último lo es el Sr. César Rosado, Supervisor del Departamento de Desarrollo Humano. Tanto el señor Guzmán como Rosado responden al Jefe de la Oficina de Desarrollo Organizacional de la Autoridad de Energía Eléctrica, Sra. Georgina López de Caro. Esta a su vez responde al Director Ejecutivo

^{1/} 29 LPRA 61 y ss.

Auxiliar en Relaciones Industriales y Personal desde diciembre de 1978. Desde 1968 hasta 1973 sólo hubo una plaza de Psicólogo mientras que desde 1973 hasta 1975 hubo tres (3) y desde 1975 hasta la fecha de la vista cinco, según mencionado.^{2/}

2. Deberes en General:

El Psicólogo realiza trabajo especializado relacionado con los programas de Motivación y Psicología Industrial que ofrece la Autoridad. Ejecuta trabajos relacionados según sea requerido.

3. Conocimientos, Habilidades y Destrezas Requeridas:

Para ocupar un puesto de Psicólogo se requiere los conocimientos, habilidades y destrezas siguientes:

Conocimiento de:

- a. Psicología Clínica e Industrial aplicable a empleados gubernamentales.
- b. Métodos y técnicas de la psicometría.
- c. Principios y Prácticas en Psicología Industrial.
- d. Técnicas de investigación científica en términos de diseño experimental y métodos estadísticos aplicados a la psicología.

Habilidad para:

- a. Relacionarse con distintos tipos de personas de todos los niveles en la Autoridad.
- b. Realizar investigaciones de naturaleza psicológica y confidencial.
- c. Habilidad para mantener buenas relaciones humanas en su grupo.
- d. Ofrecer orientación en cuestiones técnicas y psicológicas relacionadas con el mejoramiento profesional.
- e. Expresarse verbalmente y por escrito en forma clara y concisa tanto en inglés como en español.

Se requiere, además, la siguiente preparación y experiencia:

Preparación Académica:

- a. Graduado de Colegio o Universidad reconocida con un grado de Bachiller en Artes y haber aprobado un año de estudios post-graduados en Psicología con un mínimo de treinta (30) créditos.

Experiencia:

- a. Haber completado un mínimo de dos años de experiencia en la práctica de la Psicología Clínica y/o Industrial.

Requisitos Adicionales:

- a. Aprobar los exámenes requeridos para esta clase.
- b. Poseer licencia de conductor.^{3/}

4. Funciones de los Psicólogos:

Los deberes realizados por los Psicólogos se resumen en los siguientes:

1. Planifica, desarrolla e implementa programas de motivación para los empleados de la Autoridad, así como los programas de naturaleza industrial.

Mediante cuestionarios y/o exámenes y/o entrevistas en distintos niveles, según el grupo de personal con quien esté trabajando, los Psicólogos planifican y desarrollan programas de motivación en aquel personal de la Autoridad a quien va dirigido el programa de motivación. Posteriormente los Psicólogos, y/o los ejecutivos o supervisores, pondrán en ejecución el o los programas de motivación que hayan diseñado aquellos. En la tarea de ejecución, los ejecutivos o supervisores o administradores han de contar con el asesoramiento o guía de los Psicólogos. Ejemplo de estas tareas lo son los talleres de desarrollo de destrezas interpersonales y administrativas que conducen los Psicólogos para desarrollar tanto la eficiencia del empleado unionado como perfeccionar el manejo por parte del supervisor que lo dirige, mejorando de esa manera la imagen de la Autoridad ante el público.^{5/} Así mismo es ejemplo cuando los Directores de las distintas ramas administrativas de la Autoridad solicitan asesoramiento en áreas problemáticas relativas a la Psicología Industrial, como lo son por ejemplo un problema de reclutamiento y mantenimiento de personal especializado en las centrales de producción de electricidad.^{6/}

^{3/} Exhibit Conjunto Núm. 2.

^{4/} T.O. Págs. 153, 154.

^{5/} T.O. Pág. 154.

^{6/} Ibid.

2. Realiza labor diagnóstica para evaluar la motivación y el grado de satisfacción del empleado en los diferentes niveles funcionales.

Se ofreció evidencia que probó que los Psicólogos realizan esta función con supervisores de la Autoridad. La prueba documental incluye administración de pruebas a por lo menos dos Jefes de División y el correspondiente Informe de Resultados identificando las áreas de fortaleza y debilidad de los supervisores o 7/ ejecutivos.

3. Ofrece conferencias y seminarios para el mejoramiento de relaciones humanas en la Autoridad y la implantación de cambios organizacionales.

Estas funciones generalmente las realiza el Psicólogo con personal supervisor o gerencial de la Autoridad. En ocasiones se ha realizado con personal unionado como lo fue, por ejemplo, las conferencias y seminarios dirigidos a conscientizarlos de la política de austeridad que estableció la Autoridad desde hace algún tiempo. Esta conscientización incluyó el estimular mayor productividad, de tal forma, que colaboraran con la empresa en 8/ momentos de crisis económica.

Es posible que después de un estudio los Psicólogos concluyan que los problemas de una unidad particular de la Autoridad se deben u originan en que la estructura administrativa no es funcional. Es posible que se recomienden cambios que han de variar 9/ la estructura organizacional.

4. Lleva a cabo evaluaciones psicológicas o industriales para fines de ascenso, ubicación, selección y adiestramiento dentro de la Agencia.

Prepara informes sobre los resultados de las Evaluaciones Psicológicas del personal referido a tales fines.

5. Participa en la coordinación de servicios de asesoramiento relacionados con sus funciones, a programas de diferentes departamentos de la Agencia.

7/ Exhibits 6 y 7 (PC-39). T.O. Págs. 154-155.

8/ T.O. Págs. 154, 155.

9/ T.O. Pág. 156.

Estas particulares funciones se realizan mayormente con supervisores o ejecutivos de la Autoridad.^{10/} Una dificultad con que nos enfrentamos es la poca precisión con que declararon los testigos durante la vista del caso. La mayoría de las ocasiones se descansó en el carácter confidencial de la labor del Psicólogo, situación que de acuerdo a la Autoridad le impedía a los testigos ser precisos. En relación a las funciones mencionadas bajo el número cinco (5), se ofreció el testimonio siguiente:

"P. Pero, ¿cómo es que lo implementan? ...aquí la Autoridad tiene un resumen de deberes independientemente si aplica o no aplica los Psicólogos están envueltos aquí, se detalla un deber, en la práctica, ¿cómo es que se ejerce esa función?... La número 6...

R. A ver si puedo pensar en un caso específico. Ahora mismo tenemos un caso reciente donde unos jefes de división nos están pidiendo ayuda por unas posiciones con las cuales están teniendo problemas en sus áreas. Nos están pidiendo ayuda de cómo poder evaluarlos de antemano para garantizar que puedan amoldarse a las condiciones de trabajo que imperan, que a veces ni son las óptimas para éste personal. Entonces, ellos quisieran poder anticipar si este personal puede amoldarse a esas circunstancias que son tanto de índole de naturaleza del trabajo como de las presiones bajo las cuales éste personal está sujeto. También nosotros participamos masivamente a nivel ejecutivo y fué con un problema que hubo en la Superintendencia de las Centrales y ahí tuvimos un rol muy crucial en el sentido de que a base de las evaluaciones que nosotros realizamos se tomaron determinaciones inclusive de remover gente y reubicarlos en otras porque no estaban aptos para desempeñar las mismas y de unas ideas que tenía el

administrador de esa área en esos momentos, revisarlas porque iban a ser contraproducentes para su gestión administrativa para los mejores intereses de la empresa.

P. Esos deberes que usted ha mencionado en relación al número 6, ¿no podría resumirse en el número 5 como que lleva a cabo evaluaciones psicológicas o industriales para fines de ubicación?

R. No. Fíjate, aquí es más que esto. A la luz de un estudio total ... esto fue parte de los instrumentos que usamos para el asesoramiento. Usamos evaluaciones psicológicas industriales, pero fué más amplio que esto ... Más amplio porque tuvimos otro tipo de intervención con ellos directamente. Tuvimos la oportunidad de verlos en interacción en grupos pequeños, donde observamos su dinámica interpersonal. Se evaluaron situaciones, la repercusión de diferentes alternativas de cambios y la repercusión económica que iba a tener en ese directorado específicamente. Se hicieron evaluaciones técnicas, esas no las hicimos nosotros, pero recomendamos se hiciesen técnicas del área de ingeniería para medir la competencia en esos candidatos, personas que están ocupando una posición y este directorado se somete a una re-evaluación para de ahí el resultado tomarse en consideración para ejecutar la reorganización de acuerdo a nuestras recomendaciones." 11/

6. Diseña, corrige e interpreta pruebas proyectivas y otros instrumentos de medición de personalidad.

En la fase de reclutamiento de personal, unionado o no unionado, los Psicólogos intervienen administrando pruebas diseñadas para medir destrezas administrativas e inteligencia y conocer rasgos

de personalidad; también evalúa la capacidad mental para ocupar determinada posición de un aspirante a empleo en la Autoridad. En estas evaluaciones, pruebas, etc., se incluye a todo personal que aspire ocupar posiciones de supervisión.^{12/}

7. Visita las dependencias de la Autoridad, instituciones públicas o privadas, llevando a cabo entrevistas y reuniones relacionadas con sus funciones.^{13/}
8. Representa a la Oficina de Desarrollo Organizacional en diferentes comités designados relacionados con situaciones de comunicación, motivación y relaciones humanas.
9. Conduce un vehículo de motor en relación con las funciones que ejecuta.

Algunos ejemplos de las labores antes mencionadas son las siguientes: Después de terminada la huelga decretada por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, UTIER, en el año 1977-78, a los Psicólogos se les encomendó estructurar un plan de reintegración al trabajo de dichos afiliados. Otro ejemplo sería el estudio que se les encomendó en torno al problema crónico de ausentismo entre el personal de la Autoridad de Energía Eléctrica.^{14/} Así mismo se les solicitó un estudio relativo al personal gerencial de la Agencia para determinar en qué áreas específicas no están trabajando efectivamente, de tal manera, que los Psicólogos recomendaran medidas correctivas para capacitarlos en sus áreas respectivas.^{15/}

Veamos ahora si procede o no la inclusión de los Psicólogos en la unidad apropiada de profesionales, tal y como nos lo solicita la unión.

De la anterior descripción de deberes surge con meridiana claridad que las actuaciones de los Psicólogos tienen ingerencia directa con el "status" del personal de la Autoridad así como también en la etapa de reclutamiento. También es claro que, con

^{12/} T.O. Págs. 159, 160.

^{13/} T.O. Págs. 160, 161.

^{14/} T.O. Pág. 197.

^{15/} T.O. Pág. 197-198.

la anuencia de la Junta al certificar la unidad apropiada, el 21 de julio de 1971, las partes excluyeron de la unidad apropiada, entre otros, a cualquier persona "con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados, o hacer recomendaciones al efecto" (énfasis nuestro).

Como cuestión de hecho, los psicólogos, siendo profesionales, nunca fueron incluidos en la unidad apropiada en el caso de epigrafe a pesar de que dicha plaza existía al estructurarse la misma. El record refleja que los psicólogos son un recurso con que cuenta la División de Personal y/o de Relaciones Industriales en la determinación de la política obrero-patronal, bien se trate de personal de la unión de profesionales o de la UTIER, y que en adición, en el desempeño de sus deberes hacen recomendaciones que pueden afectar el status de los empleados, por todo lo cual consideramos que deben continuar excluidos de la unidad apropiada en este caso.

B. Las plazas de Coordinador de Adiestramiento Técnico Vocacional y Coordinador de Adiestramiento Técnico Profesional.

En torno a los empleados que ocupan puestos de Coordinador de Adiestramiento Técnico Vocacional y Coordinador de Adiestramiento Técnico Profesional, las partes discreparon durante la audiencia en lo relativo a qué evidencia es la material y pertinente a los fines del caso de autos. De una parte la Autoridad de Energía Eléctrica entendía que la evidencia admisible era aquella sobre los deberes que realiza actualmente el personal en dichas posiciones. La unión, de otra parte planteaba que la evidencia relevante era aquella sobre los deberes realizados por dicho personal antes de radicarse la petición en este caso. El Oficial Examinador resolvió a favor de la Autoridad por entender que las funciones que realiza su personal unionado son prerrogativas gerenciales por lo que si se le cambiaron los deberes en o después de radicarse la petición ello es el ejercicio de una prerrogativa de la gerencia. Ello conllevaría

que las plazas en cuestión quedarán excluidas de la unidad apropiada. ^{16/} Por la presente se confirma la resolución del Oficial Examinador y consecuentemente quedarán excluidas estas plazas de Coordinador de Adiestramiento.

EL CASO PC-49

A. Los Consejeros de Seguridad:

Los Consejeros de Seguridad están adscritos a dos divisiones, a saber: Area Norte y Area Sur. En el Area Norte, existe un Consejero en el Area Metropolitana, otro en Bayamón, en Arecibo y otro de relevo. Estos están bajo la supervisión del Ingeniero José Figueroa Viñas, Ingeniero Supervisor de Seguridad del Area Norte. En el Area Sur, hay un Consejero de Seguridad en Ponce, otro en Mayaguez y otro en Caguas. Estos son supervisados por el Ingeniero Francisco Velázquez Rodríguez, Ingeniero Supervisor de Seguridad del Area Sur. Tanto el Ingeniero Figueroa Viñas como el Ingeniero Velázquez Rodríguez responden al Ingeniero de Seguridad Rafael Rodríguez Vivas, Supervisor General, quien responde a su vez al Ingeniero Miguel Santiago, Supervisor del Departamento de Seguridad Industrial. El Ingeniero Santiago responde a su vez al ^{17/} Director de Relaciones Industriales de la Autoridad.

B. Funciones, Naturaleza y/o Aspectos Distintivos del Trabajo:

Para ocupar un puesto de Consejero de Seguridad se requiere ^{18/} la preparación académica y experiencia siguiente:

- a. Grado Asociado en Ingeniería Eléctrica o su equivalente. Dos años de experiencia en trabajos de seguridad.
- b. Tener licencia de conductor.
- c. Haber aprobado cursos de seguridad ofrecidos por el Departamento del Trabajo o cualquier otra entidad.

^{16/} T.O. Págs. 7-11.

^{17/} Exhibit Conjunto Núm. 2, PC-49. T.O. Págs. 18, 19, 20.

^{18/} Exhibit Núm. 1 (PC-49).

Se requiere, además, las siguientes habilidades y destrezas: ^{19/}

- a. Conocimiento considerable de Códigos de Seguridad.
- b. Conocimientos considerables de las normas y prácticas de seguridad de la Autoridad.
- c. Conocimiento considerable de los riesgos en el trabajo que pueden ser la causa de accidentes serios.
- d. Conocimientos considerables del equipo comúnmente usado para evitar accidentes en el trabajo.
- e. Conocimientos sobre los patrones de construcción de líneas eléctricas, tanto aéreas como soterradas, así como la nomenclatura y terminología técnica relacionada con vías libres, operaciones del despacho de carga, funciones del Supervisor de Líneas y otro personal de las secciones técnicas.
- f. Habilidad para identificar riesgos en el trabajo.
- g. Habilidad para preparar informes claros y precisos.
- h. Habilidad para impartir instrucciones precisas.
- i. Destrezas en la operación de equipo de seguridad.

Los Consejeros de Seguridad desempeñan los deberes siguientes: ^{20/} conducir inspecciones de seguridad en proyectos de construcción, instalaciones y edificios, y en todas las operaciones rutinarias de la Autoridad relacionadas con la producción, transmisión, distribución y ventas de energía eléctrica.

Los empleados en esta clase realizan funciones moderadamente complejas que comprenden responsabilidad moderada por conducir inspecciones y velar que se mantengan las mejores condiciones de seguridad en edificios, proyectos de construcción y en todas las demás actividades de trabajo que se realizan en la Autoridad para la producción, transmisión, distribución y venta de energía eléctrica. El trabajo envuelve, además, ofrecer asesoramiento y

^{19/} Ibid.

^{20/} Ibid. T.O. Págs. 108, 109.

dictar charlas sobre prácticas de seguridad, así como en la compra y uso de equipo de seguridad adecuado a todo el personal de la Autoridad, investigar accidentes del trabajo y hacer las recomendaciones necesarias. El trabajo se realiza bajo la supervisión general del Ingeniero de Seguridad Supervisor quien revisa y evalúa la labor realizada periódicamente a través de inspecciones sobre el terreno y de informes sometidos al respecto.

Hacer inspecciones sobre el terreno para determinar las condiciones de seguridad y prácticas inseguras de trabajo en edificios, proyectos de construcción y operaciones rutinarias de la Autoridad.

Recomendar medidas para la corrección de situaciones peligrosas o inseguras en el trabajo.

Asesorar, orientar e instruir a supervisores u otros empleados de las diferentes divisiones en la compra y uso de equipo de seguridad adecuado, así como en la preparación de informes sobre accidentes del trabajo y otras actividades.

Adiestrar personal de la Autoridad en materias de seguridad y primeros auxilios.

Preparar y coordinar programas de adiestramiento sobre seguridad industrial. ^{21/}

Realizar investigaciones de accidentes del trabajo, determinar las causas de los mismos y recomendar medidas para corregirlos.

Participar en la preparación y búsqueda de datos relacionados con procedimientos de trabajo seguro.

Conducir un vehículo liviano de motor en el desempeño de sus funciones.

Realizar tareas afines según sea requerido.

Además, asesora y ayuda en lo necesario, lo cual incluye orientación para preparar bosquejos o esquemas para charlas así como listas de cotejo para inspecciones, a los supervisores quienes deben ofrecer semanalmente una charla de seguridad.^{22/}

Cuando un empleado no cumple los procedimientos de seguridad, el Consejero de Seguridad evalúa la situación y emite recomendaciones que pueden conllevar desde amonestación hasta separación definitiva.^{23/}

A partir del 29 de enero de 1979, tanto los supervisores de la Autoridad como los Consejeros de Seguridad han estado facultados a expedir un boleto titulado "Advertencia Sobre Violaciones a Reglas de Seguridad" cuyo propósito ha sido el de advertir al personal sobre sus violaciones a las reglas de seguridad.^{24/} Antes de dicha fecha sólo los Consejeros emitían tales advertencias. Cualquier empleado a quien se le entreguen tres advertencias está sujeto a que se le apliquen las disposiciones del Manual de Procedimientos Disciplinarios referente a la seguridad en el trabajo. Debemos aclarar que un Consejero puede expedir una Advertencia a un supervisor.^{25/}

La Autoridad sometió en evidencia, entre otros, cinco boletos o "Advertencias" expedidas por Consejeros a personal unionado.^{26/} De éstos se desprende que: a) el 13 de diciembre de 1978 el empleado Fermín Batista no usaba el capacete de seguridad mientras se encontraba en servicio, b) en la misma fecha el empleado José Girard Pérez no se amarraba el cinturón salvavida al brazo del canasto, c) el 27 de diciembre de 1978 el empleado Roberto Morales se le expidió Advertencia por encontrarse trabajando sin capacetes de seguridad, d) en la misma fecha se le expidió a Manuel Ocasio

^{22/} Exhibit AFF Núm. 5 (Estipulada su admisión).

^{23/} T.O. Pág. 59.

^{24/} Exhibit A.F.F. Núm. 4 (estipulada su admisión). T.O. Pág. 98-99.

^{25/} T.O. Pág. 65.

^{26/} A.F.F. Núm. 15.

por igual causal, e) y en la misma fecha se le entregó una al empleado José Meléndez por trabajar en líneas sin el capacete y sin gafas de seguridad. De las cinco, las últimas tres fueron emitidas por Consejeros mientras las primeras dos por Supervisores.

Por su importancia, relacionamos a continuación una carta del Supervisor, Departamento Seguridad Industrial, al Presidente del Capítulo de Mayaguez de la UTIER relativo a las funciones de los Consejeros de Seguridad: ^{27/}

"Estimado señor Cruz López:

Me refiero a su comunicación del 30 de agosto de 1978 en la que me informa de una alegada intromisión de nuestro Consejero de Seguridad del Area de Mayaguez en un problema obrero patronal. En la misma solicita le aclaremos cuáles son las funciones del Consejero de Seguridad.

De la investigación realizada en este asunto se desprende lo siguiente:

1. El Consejero de Seguridad no intervino en ningún momento en las relaciones obrero patronales de esta empresa. Su participación consistió en prestar ayuda al supervisor cuyos empleados alegadamente se negaban a trabajar. En aquel momento él entendió que el esfuerzo físico que realizaba el supervisor por sí solo podría ocasionarle alguna lesión. Luego lo orientó a que llevara la situación ante su supervisor para que éste impartiera las instrucciones pertinentes y así él no tuviera que continuar haciendo las labores solo y exponiéndose de ese modo a sufrir un accidente.
2. Por haber sido testigo ocular del incidente, el Consejero de Seguridad venía obligado por las mismas Normas de Disciplina de la Autoridad a testificar en el caso. El negarse a hacerlo constituiría una violación a la Norma 29 que dice: 'Ocultar o tergiversar los hechos o hacer declaraciones falsas no está permitido.'
3. El Consejero de Seguridad de Mayaguez, al igual que los demás Consejeros y funcionarios del Departamento de Seguridad Industrial, entienden claramente sus funciones y responsabilidades. Ninguno debe intervenir en las relaciones obrero-patronales en la Autoridad, excepto en aquellos casos en que ellos estén envueltos directamente. Definitivamente la misión fundamental del Consejero de Seguridad consiste en hacer todo lo

posible por evitar accidentes y lesiones a todos los empleados de la Autoridad.

Me suscribo a sus órdenes para aclarar cualquier duda adicional a este respecto."

C. Historial:

1. Trasfondo del Programa de Seguridad Industrial

El Programa de Seguridad Industrial se estableció en la Autoridad de Energía Eléctrica en 1948. Dicha oficina se conocía como Oficina de Seguridad y Programas de Prevención de Accidentes. ^{28/}

Antiguamente el enfoque del Programa era una pedagógico basado en adiestramientos, asesoramiento, y otros, realizándose también inspecciones. ^{29/} Desde tres o cuatro años hasta el día de hoy, el enfoque del programa es mandatorio. ^{30/} Ello es resultado de la reciente legislación federal y estatal sobre materia de seguridad industrial. ^{31/}

2. Historial en Torno a Accidentes del Trabajo

La experiencia en torno a la seguridad industrial en la Autoridad revela que aunque se han reducido los accidentes del trabajo, los fatales han continuado ocurriendo. ^{32/} Los costos de éstos durante el año 1978-79 se encontraban en el orden de los \$13 millones. ^{33/}

Durante el año fiscal 1974-75 hubo un total de 2,034 accidentes del trabajo entre el personal de la Autoridad. El año siguiente, 1975-76, se registró una disminución de 32% en los mismos reduciéndose a 1,386. Esta última cifra se redujo en un 27.8% durante el año 1976-77 disminuyendo éstos a 998. El año 1977-78 dejó un total de 672 accidentes del trabajo lo que representó una reducción de 23.6% con la cifra del año anterior.

^{28/} T.O. Pág. 21.

^{29/} T.O. Págs. 23-24.

^{30/} T.O. Pág. 48, 49.

^{31/} T.O. Pág. 50.

^{32/} T.O. Págs. 24-25.

^{33/} T.O. Pág. 31.

La cifra de 672 accidentes ocurridos durante el 1977-78 se desglosan por unidad apropiada como sigue: a) 509 unidad apropiada representada por la UTIER; b) 80 unidad representada por la UITICE; c) 81 gerenciales y d) 2 unidad representada por la entonces "UPAFFI".^{34/} Durante 1976-77, no se informó accidente alguno en la unidad apropiada representada por la unión de profesionales resultando siete durante el 1975-76.^{35/}

Los costos por concepto de accidentes del trabajo durante los cuatro años comprendidos entre el 1974-75 y 1977-78 se detallan como sigue:^{36/}

TABLA VII

Año Fiscal	Lesionados	Costo Total	Reducción en los Costos
1974-75	2,034	\$23,172,943	\$
1975-76	1,386	18,575,857	4,597,086
1976-77	998	14,922,039	3,653,818
1977-78	672	13,648,315	1,273,724

Sobre la tendencia en la reducción de accidentes y costos se señala en el informe estadístico anual correspondiente al año 1977-78 lo siguiente:^{37/}

"Esta reducción en la incidencia de los accidentes del trabajo y en los costos de los accidentes, se puede atribuir en gran medida a los nuevos enfoques en la implantación del Programa de Seguridad consistentes en un mayor grado de autoridad funcional por parte de los Ingenieros y los Consejeros de Seguridad, y al mayor grado de participación en cuestiones de seguridad y prevención de accidentes que se ha venido requiriendo al personal supervisor en particular y a todos los empleados en general

Los Accidentes del Trabajo en la Autoridad

Durante el año fiscal 1976-77, los accidentes del trabajo se distribuyeron del modo siguiente:^{38/}

^{34/} Exhibit 34 (PC-49), Págs. 1-3.
^{35/} Exhibit Núm. 3 (PC-49), Pág. 5.
^{36/} Exhibit 34 (PC-49), Pág. 10.
^{37/} Ibid.
^{38/} Exhibit A.F.F. Núm. 3 (PC-49).

DISTRIBUCION DE ACCIDENTES DEL TRABAJO POR UNIDAD
 APROPIADA DURANTE EL AÑO FISCAL 1976-77

<u>Unidad Apropiada</u>	<u>Promedio Empleados Por Mes</u>	<u>Por Ciento del Total</u>	<u>Total Accdos.</u>	<u>Por Ciento Total Accidentados</u>
UTIER (Operación)	6,302	70	813	81.5
UTIER (Construcción)	67	1	11	1.1
UITICE	725	8	101	10.1
GERENCIALES	1,700	19	72	7.2
UPAFFI (HOY UEPAEE)	200	2	-	-
BRAC	6	-	1	1
TOTALES	9,000	100%	998	100%

COSTO TOTAL (Costos Directos e Indirectos)

Las actividades de los Consejeros durante el año fiscal
 1976-77 se desglosan del modo siguiente: ^{39/}

Inspecciones de Seguridad -----	1,588
Investigaciones de Accidentes -----	162
Reuniones con Supervisores -----	683
Charlas de Seguridad -----	374
Adiestramientos -----	131
Ofrecidos -----	13
Recibidos -----	1
Otras (Vías Libres, Coordinación Actividades) -----	72
Actividades Mes Prevención -----	12

Los accidentes del trabajo durante el año 1977-78 se des-
 glosan de la manera siguiente: ^{40/}

TABLA I

<u>UNIDAD APROPIADA</u>	<u>AÑO FISCAL (1977-78)</u>
UTIER (Operación)	505
UTIER (Construcción)	4
UITICE	80

^{39/} Exhibit A.F.F. Núm. 3 (PC-49).

^{40/} Exhibit 34 (PC-49) Pág. 1

GERENCIAL	81
UPAFFI (HOY UEPAEE)	2
BRAC	-
	<hr/>
TOTAL	672

La Peticionaria plantea que los Consejeros de Seguridad son "empleados intimamente ligados a la gerencia", que presentan conflictos potenciales y reales con los intereses de las diversas unidades apropiadas y sus funciones son de naturaleza confidencial por lo que debe excluirse de la unidad apropiada de negociación colectiva que representa la UPAFFI.^{41/} En su Memorando de 30 de noviembre de 1979 la Autoridad acepta que dichos funcionarios ni son "supervisores" ni son "ejecutivos".^{42/} No existe controversia, pues, en torno a que de no ser lo que se nos plantea, éstos son "empleados profesionales", según se entiende la frase en el derecho obrero-patronal. Examinemos los extremos controvertidos.

a) La supuesta condición de "empleado confidencial"

Desde hace años la Junta determinó quién se considera empleado confidencial. En Autoridad de Tierras, decisión número 261 (1962)^{43/} se resolvió:

"En el campo de las relaciones obreras se entiende por empleado de confianza aquel que en tal capacidad tenga acceso a y conocimiento de la política a seguir por la gerencia en cuanto a la manera de formular y administrar las relaciones obrero-patronales."

La situación de los Consejeros de Seguridad claramente cae fuera del ámbito de dicha definición. Por lo tanto, consideramos frívola la alegación de la Peticionaria en este sentido.

^{41/} Véase "Petición para la Clarificación de la Unidad Apropiada" de 16 de diciembre de 1977, parte III.

^{42/} Véase Memorando de 30 de noviembre de 1979, Página 8.

^{43/} 4 D.J.R.T. 453, a la Pág. 457 (1962). Véase, además, N.L.R.B. vs. HCREMC Opinión de 2 de diciembre de 1981 del Tribunal Supremo Federal (108 LRRM 3105).

se nos solicita que clarifiquemos, tampoco los deben presentar en estos momentos excepto si se determinara que el nuevo enfoque de los programas de seguridad y salud industrial ha abierto la posibilidad que se generen situaciones conflictivas entre los Consejeros y otros profesionales. En lo relativo al cambio de funciones de los Consejeros se resume en testimonio siguiente ofrecido en la vista en el caso de autos. ^{44/}

"R. Los Consejeros, sencillamente la diferencia entre lo que hacen ahora y hacían anteriormente, la mayoría de los casos es que antes era una acción de persuasión, de enseñanza, de orientación. Ahora se requiere una acción positiva. Y ese requerimiento, esa obligación para que el Consejero aplique, interprete y haga funciones de carácter de obligación, le impone precisamente desde que se aprobó la legislación vigente".

^{45/}
Poco más adelante, declaró:

"R. Ha habido evolución de las funciones.

P. ¿En qué consiste esa evolución?

R. Yo le he contestado ya. Sencillamente un Consejero de Seguridad hace una inspección ahora y sus recomendaciones hay que seguirlas, lo que se señala, es mandatorio ahora. Antes de esa época en una situación similar al Consejero no le hacían caso. Obviamente ahora el Consejero puede llegar al taller unionado, a un supervisor, a un ejecutivo, antes no lo podía hacer.

OFICIAL EXAMINADOR:

P. ¿En algún otro sentido?

R. También el programa de seguridad que existía en la empresa era más papeles de lo mismo. Ahora el

44/ T.O. Pág. 104.

45/ T.O. Pág. 105.

Consejero tiene una función de velar que se cumpla con ese programa. Es responsable que la Autoridad cumpla con los requisitos que tiene que ver con la Ley"

Examinemos las funciones del Consejero en búsqueda de situaciones posiblemente conflictivas.

La labor del asesorar, ofrecer seminarios, inspección de facilidades físicas, o no generan o difícilmente genera conflicto alguno. De generarlo, ello ni se probó ni se intentó probar en la vista pública. La única función que, como posibilidad, puede generar situaciones conflictivas entre dichos compañeros lo serían ciertas inspecciones de seguridad y/o la investigación de ciertos accidentes del trabajo, y ello evidentemente cuando se realizan allí donde intervienen o ha intervenido personal profesional adscrito a la susodicha unidad apropiada.

El Informe Anual del Departamento de Seguridad Industrial correspondiente al año 1976-77 (Exhibit A.F.F. Núm. 3 PC-49) revela (pág. 14) que el personal UPAFFI representaba sólo un 2% del por ciento de empleados por mes siendo dicho número total de empleados por mes de 9,000 de los cuales sólo 200 eran profesionales-unionados. Durante dicho año fiscal no hubo accidentados profesionales por lo que el por ciento de personal accidentado afiliado a la "unión" fué de 0%. Es decir, de un total de 998 accidentes del trabajo ocurridos en la Autoridad durante 1976-77, los Consejeros de Seguridad no tuvieron que investigar ni tan sólo uno en que estuviera envuelto un compañero "UPAFFI" miembro de la unidad de profesionales. Durante el año fiscal anterior, 1975-76, de 1,349 accidentes del trabajo en la Autoridad sólo 7 ocurrieron en la unidad representada por la "UPAFFI" (Exhibit A.F.F. Núm. 3 (PC-49), Página 5). En el año fiscal posterior, 1977-78, sólo ocurrieron dos (2) de un total de 672.

En torno a inspecciones, observamos que muchas se refieren a equipo, instalaciones, edificios, etc. que es asunto propiamente de la Autoridad, no de sus empleados. Por ejemplo, el memorando de 29 de noviembre de 1979 del Consejero de Seguridad José E. Hernández, dirigido al Ing. Rafael García sobre la situación peligrosa en que se ordena el retiro de ciertos vehículos de motor pertenecientes a la flota de la Autoridad. En este tipo de inspección no vemos cómo se generan situaciones conflictivas entre el Consejero y el empleado profesional. Se trata de un asunto que compete propiamente a la Autoridad, sus ejecutivos o supervisores, que son los responsables de retirar dicha unidad de servicio. ^{46/} Otra inspección que se nos presentó es la de Advertencia debido a que no se usa capacete. El empleado que utiliza capacete generalmente no es el empleado profesional con quien el Consejero podría tener conflicto.

La prueba en el caso de autos no revela ni tan solo una advertencia a un empleado profesional. Tal situación no nos sorprende. El grueso de los riesgos a la vida o a la salud, o en definitiva a la seguridad, se presenta en otra labor que no es la profesional; ello es así pues el número de profesionales en relación al total es ínfimo (190 a 200 de 9,000 empleados) y la naturaleza del trabajo profesional presenta mayormente menos riesgos..

Concluimos que el conflicto de intereses, si alguno, que puede existir entre la función de un Consejero de Seguridad al expedir y

^{46/} En este mismo tenor, véase el memorando de 2 de julio de 1979 dirigido al Ing. Miguel A. Santiago de Arnaldo Torres, Consejero de Seguridad en torno a "Inspección Oficina Comercial Laguna Gardens". Señala el bajo nivel de iluminación en las oficinas comerciales de Laguna Gardens. Sobre tal particular es la Gerencia y no el personal unionado a quien compete corregirlo.

Así también véase memorando de 30 de enero de 1980 dirigido a Ing. Silverio Rivera Torres del Sr. Germán Ruiz Rivera, Consejero de Seguridad, en torno a la presencia de condensadores defectuosos. La presencia o eliminación de dicho equipo en las facilidades de la Autoridad es asunto que compete a la Gerencia. Por lo tanto, no vemos cómo la inspección de seguridad puede generar situaciones conflictivas entre empleados profesionales de "la unión".

entregar una Advertencia sobre Violación a Reglas de Seguridad a un compañero de la unidad apropiada de profesionales, no se estableció por la Peticionaria. Pero aún si existiera alguna evidencia mínima sobre tal particular, consideramos que la misma sería insubstancial como para excluir a los Consejeros de Seguridad de la unidad apropiada que se nos ha solicitado clarifiquemos.

En resumen, la función de investigar accidentes del trabajo en la Autoridad parece ocupar un tiempo laborable considerable a los Consejeros de Seguridad. Ahora bien, no toda investigación de accidentes de trabajo presenta tan siquiera la posibilidad de que se genere el conflicto de intereses que nos concierne en el caso de autos. Sólo las investigaciones de accidentes del trabajo en que han estado envueltos empleados profesionales es la que puede presentarnos la mera posibilidad que se genere dicha situación conflictiva. Los accidentes del trabajo en que han estado envueltos empleados profesionales UPAFFI son de por sí pocos en relación al total; en 1975-76, siete (7) de un total de 1,349; en 1976-77, 0 de un total de 998; y en 1977-78, dos (2) de un total de 672. Esta cantidad de accidentados UPAFFI revela que ha habido años en que los Consejeros no han investigado accidentes que envuelven profesionales o que una mayoría de los Consejeros no han investigado accidentes que envuelven profesionales o que una mayoría de los Consejeros no han investigado tales accidentes (por ejemplo el año 1977-78, sólo dos accidentes UPAFFI por lo que sólo dos Consejeros investigaron accidentes UPAFFI (o un Consejero investigó dos)). Pero de estas últimas cantidades, es decir, de las investigaciones de accidentes del trabajo UPAFFI, si alguna ha habido en el año, no todas generan conflicto entre los Consejeros de Seguridad y sus compañeros de unidad apropiada. Sólo las investigaciones de accidentes UPAFFI que han sucedido como resultado de la negligencia y/o incumplimiento de las reglas o normas de seguridad por parte

del empleado profesional, son las que pueden (no necesariamente) presentar lo que la Autoridad interpreta como conflicto de intereses al Consejero de Seguridad.

Concluimos a base de lo anterior, que las funciones de los Consejeros de Seguridad que pudieran generar algún conflicto -si es que alguno hubiere ya que el Consejero se envuelve con la seguridad y no la disciplina en el taller- resultan ser insubstanciales por lo que entendemos que no ameritan su exclusión de la unidad de profesionales.

D. Los Consejeros de Seguridad, ¿es Personal Intimamente Ligado a la Gerencia?

Los Consejeros de Seguridad desempeñan la función de velar por que el personal e instalaciones de la Autoridad cumplan las normas, reglamentos y leyes relativas a la seguridad y salud industrial. No vemos cómo puede sostenerse que éstos están íntimamente ligados a la gerencia por desempeñarse en áreas regidas por legislación. Si fuera ese el criterio tendríamos que privar del derecho a negociación colectiva a un contador interno, a un abogado, a un ingeniero. Todos trabajan en profesiones que envuelven conocimiento especializado y de éste depende la Gerencia para operar su negocio.

La jurisprudencia es clara a los fines de que el criterio de quién es personal "íntimamente ligado a la gerencia" es uno sumamente estrecho. En dicho camino estrecho no vemos que entre el personal profesional considerado aquí. (Véanse: Retail Clerks International Ass'n vs. N.L.R.B., (D.C. Cir.) 366 F2nd 642, 644-645, 62 LRRM 2837 (1966); Journal Register, Inc., vs. NLRB (CA-7) 71 LRRM 2668, 2670-2671 (1969); Smith Alarm Systems 209 NLRB No. 132; 85 LRRM 1451 (1974).

Los Consejeros de Seguridad no eran, de acuerdo a como lo han entendido las partes, "empleados íntimamente ligados a la gerencia"

cuando sus labores eran de carácter persuasivo, directivo, pedagógico. No creemos que ahora lo sean porque sencillamente parte de su labor de expedición de advertencias tenga carácter vinculante u obligatorio, o pueda redundar en acción disciplinaria contra un supervisor o empleado de la Autoridad. Un guardián, por ejemplo, protege la propiedad de su patrono contra extraños, compañeros empleados y/o miembros de la gerencia de un patrono, y no por ello pierde su condición de "empleado".

En su Memorando de 30 de noviembre de 1979, la Autoridad nos cita dos casos que no resuelven el punto que analizamos aquí. Allí se trataba de la controversia en torno a si unos Inspectores de Seguridad deberían incluirse o excluirse de una unidad apropiada de negociación colectiva por presentar o no comunidad de intereses con sus compañeros. (En el caso de Indianapolis Power & Light Co. se trataba de si unos Inspectores de Seguridad deberían o no ser incluidos en una unidad de contratación compuesta de empleados físicos y no administrativos). En Minnesota and Ontario Paper Co. NLRB No. 111, Pág. 711, a las páginas 714-715 (véase escolio núm. 17 empleado Malcom Mattson) se excluyó al empleado Malcom Mattson, quien se desempeñaba como inspector de seguridad, por ser "supervisor" y no otra cosa. Vemos entonces que el caso de Minnesota, supra., no es relevante aquí. Mattson tenía unas prerrogativas de recomendación de acción disciplinaria que no poseen los Consejeros en el de autos.

Concluimos que dadas todas las circunstancias presentes en el caso de autos, los Consejeros de Seguridad son "empleados profesionales" y no "íntimamente ligados a la gerencia" por lo que no procede excluirlos de la unidad apropiada de negociación que se nos ha solicitado clarifiquemos.

ORDEN

De acuerdo con la facultad que nos confiere el Artículo 5, Sección 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y en virtud de todo lo antes expuesto, la Junta resuelve y ordena que la unidad apropiada en el caso de epigrafe quede clarificada de conformidad con los términos expresados en la presente Decisión y Orden.

Se le conceden sesenta días calendarios, a partir de la notificación a ambas partes para que soliciten revisión.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de julio de 1984.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo.) Luis Berrios Amadeo
Miembro Asociado

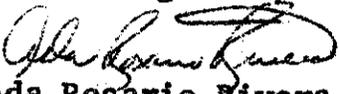
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

NOTIFICACION

Certifico: Que en esta misma fecha he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

1. Lcdo. José R. Cobián Tormos
Apartado 4267 Correo General
San Juan, Puerto Rico 00936
2. Lcdo. Federico Rivera Sáez
Cond. Olimpo Plaza 1201
Ave. Muñoz Rivera 1002
Río Piedras, Puerto Rico 00927
3. Unión de Empleados Profesionales de
la Autoridad Energía Eléctrica
Apartado 13563
Santurce, Puerto Rico

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de agosto de 1984


Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta