



EN EL CASO DE:

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS - AMA (HEOCRA)
PETICIONARIA

PC-2002-03
D-2005-1397- P

DECISIÓN Y ORDEN PARCIAL

El 1 de mayo de 2003 se emitió el "Informe y Recomendaciones del Jefe Examinador sobre la Petición de Clarificación de Unidad Apropiaada" en el caso de epígrafe. En el mismo, se recomienda que los dos puestos en controversia pasen a la unidad apropiada que representa la unión peticionaria.

El 15 de mayo de 2003, la representación legal del Patrono radicó sus Excepciones al Informe que fueron objeto de Réplica radicada por la representación sindical de la Peticionaria el 5 de junio de 2003.

Analizado el expediente del caso con los planteamientos y documentos sometidos, determinamos lo siguiente:

1. Puesto de "Oficial de Recreación" o "Administrador de Programa" ocupado por el Sr. Jaime Rivera Fontáñez.

De entrada, hay inseguridad en cuanto al título del puesto. La unión lo peticiona en el formulario de la Junta radicado el 11 de septiembre de 2002 como "Oficial de Recreación". Luego, en su "carta-posición" en la etapa investigativa radicada el 4 de octubre de 2002, se refiere indistintamente al "Oficial de Recreación o Administrador de Programa". El patrono, en sus escritos, y el Sr. Jaime Rivera en su Contestación jurada al Interrogatorio, indican que el puesto peticionado por la unión es el de "Administrador de Programa". Consta en el expediente un documento que describe el puesto de "Administrador de Programas" mas sin embargo, no consta documento alguno de acción de personal que ubique oficialmente al señor Rivera en dicho puesto.

Este punto debe ser aclarado formalmente toda vez que el puesto de "Oficial de Recreación" aparece como incluido en la unidad apropiada que se describe en el Artículo II del convenio colectivo 2001-2007, vigente, mientras que el puesto de Administrador de Programa no aparece en la lista de inclusiones, tampoco en la de exclusiones.

Más importante aún, el Patrono intenta establecer que el señor Rivera es un supervisor, lo cual niega enfáticamente la Peticionaria.

Un examen minucioso del expediente no nos permite llegar a una determinación cierta sobre tan importante cuestión. A fin de poder dilucidarlo deberá celebrarse una audiencia pública y rendirse un Informe por el Oficial Examinador que se designe, el cual podrá ser objeto de las correspondientes Excepciones y Réplica.

2. Puesto de "Asistente del Director" de la Oficina de Itinerarios, ocupado por la Sra. Raquel González Rivera.

Hemos examinado el Artículo II del convenio colectivo vigente entre las partes del cual surge, como correctamente plantea el Patrono, que los "Asistentes" de los Directores están excluidos de la unidad apropiada.

Consideramos, como cuestión de política pública, que si las partes llegan a acuerdos en torno a inclusiones y exclusiones específicas y así lo refieren en un artículo del convenio colectivo que rige sus relaciones obrero-patronales por determinado período de tiempo, dicha negociación no debe ser objeto de cambio durante la vigencia de lo acordado.

En este caso, tenemos que el convenio colectivo que comenzó a regir el 1 de julio de 2001 excluía un tipo de puesto,^{1/} entre otros, el cual es luego objeto de petición antes nos para su inclusión, catorce meses después.

En el caso **Banco Gubernamental de Fomento - y - Unión Independiente de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento**, Caso Número PC-89-8, Decisión y Orden Número 92-1197,^{2/} donde también el convenio colectivo contenía un listado de puestos incluidos y otros excluidos, la Junta expresó lo siguiente:

^{1/} Todos los Asistentes de los Directores.

^{2/} Emitida el 13 de febrero de 1992.

Sabido es que la Junta es el organismo con jurisdicción exclusiva para determinar la composición de las unidades apropiadas en cada caso. Sin embargo, hemos expresado la deseabilidad de que las partes dialoguen entre sí, con respecto a los puestos que requieran adjudicarse a la unidad apropiada o mantenerse fuera de la misma, mediante un esfuerzo de buena fe. Ello no significa que la Junta pierda su autoridad para hacer una determinación final, en la eventualidad de que una de las partes en la relación obrero-patronal cuestione el status de los puestos previamente acordados. Pero, por otra parte, cuando el acuerdo de las partes se plasma –como en autos- en un artículo contractual que contiene inclusiones y exclusiones de puestos específicos, la determinación que subsiguientemente haga esta Junta, no puede tener efecto hasta que concluya el convenio colectivo que estatuye la inclusión o exclusión del puesto en controversia. De lo contrario, sería permitir a una parte soslayar lo que libremente negoció, utilizando este foro para subvertir lo acordado en el convenio colectivo.

Consideramos apropiado continuar avalando esta normativa por entender que le da mayor estabilidad a las relaciones obrero-patronales. No obstante, modificamos la misma por entender que no debemos hacer determinación alguna respecto a tales puestos, ni siquiera con efecto prospectivo. Máxime cuando aún resta mucho tiempo de la vigencia del convenio colectivo, como en este caso.

A tenor con las determinaciones precedentes y de conformidad con la facultad que nos confiere el Artículo 5, Sección 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, **SE ORDENA** que el puesto de Asistente del Director de la Oficina de Itinerarios continúe excluido de la unidad apropiada que representa la Peticionaria.

Se ordena, además, la celebración de audiencia pública a fin de dilucidar los aspectos en controversia en torno al puesto que ocupa el Sr. Jaime Rivera.

Aún cuando la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico entiende que en los casos de representación no aplican las disposiciones de la Ley 170 sobre revisión judicial, se hacen a continuación las advertencias dispuestas en dicha ley: De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden Parcial podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una moción de reconsideración, o podrá, conforme lo dispuesto en la Sección 4.2 de la Ley 170, dentro del término de 30 días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una Solicitud de Revisión ante el Tribunal de Apelaciones,

Región Judicial de San Juan, de conformidad con el Artículo 4.006 (c) de la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003, según enmendada.

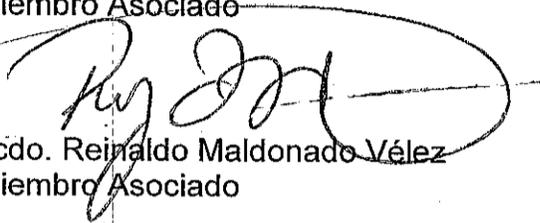
En San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo de 2005.



Lcdo. Carlos A. Marín Vargas
Presidente



Sr. Harry O. Vega Díaz
Miembro Asociado



Lcdo. Reinaldo Maldonado Vélez
Miembro Asociado

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente **DECISIÓN Y ORDEN PARCIAL** a:

1. LCDO. LUIS A. ORTIZ ALVARADO
BUFETE LESPIER & MUÑOZ NOYA
166 PONCE DE LEÓN
PUERTA DE TIERRA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00901
2. SR. JAIME ALDEBOL-PRESIDENTE
HEOCRA-AMA
PO BOX 270173
SAN JUAN, PUERTO RICO 00927-0173

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo de 2005.



Rita C. Valentín Fonfrías
Secretaria de la Junta





EN EL CASO DE:

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINAS Y RAMAS ANEXAS, AMA
(HEOAMA)

CASO: PC-2002-03

-Y-

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (AMA)

INFORME Y RECOMENDACIONES DEL JEFE EXAMINADOR SOBRE LA
PETICIÓN DE CLARIFICACIÓN DE LA UNIDAD APROPIADA

De conformidad con la Resolución que expidió la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto, en adelante denominada la Junta, en el caso Autoridad Edificios Públicos, Caso Núm. PC-64, D-851¹, el Jefe examinador que suscribe emite el presente Informe.

El 11 de Septiembre de 2002, el Sr. Jaime Aldebol Agosto, Presidente de la Hermandad de Empleados de Oficinas y Ramas Anexas de la AMA (HEOAMA), en adelante la Peticionaria, radicó ante esta Junta una Petición para Clarificación de Unidad Apropiada. La misma lee como sigue:

LA DISPUTA SE BASA EN QUE EL OFICIAL DE RECREACIÓN EL SR. JAIME RIVERA Y LA SRA. RAQUEL GONZÁLEZ, ASISTENTE DEL DIRECTOR DE LA OFICINA DE ITINERARIOS REALIZAN TAREAS A FINES A LOS QUE REALIZAN LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD PETICIONARIA,

La División de Investigaciones de la Junta realizó una Investigación sobre las clasificaciones de empleo que se describen en la Petición. Esta suministró suficiente información para hacer recomendaciones específicas respecto a esta disputa de

¹ La aludida Resolución autoriza al Jefe Examinador a someter a la Junta un Informe con copia a las partes, exponiendo los hallazgos de la investigación que se realice en casos sobre clarificaciones de que la unidad apropiada con sus conclusiones y recomendaciones. La misma Resolución le concede a las partes diez (10) días laborales e improrrogables siguientes a la fecha de recibo del Informe para radicar, si así lo desean, excepciones simultáneas al mismo para la Junta tomar la acción correspondiente, luego de considerar el expediente completo del caso, incluidos el Informe del Jefe Examinador, así como las Excepciones de las partes si las hubiese. Este procedimiento excluye los casos que el Presidente de la Junta considere inmeritorios, los cuales podría desestimar.

clarificación. Dichas recomendaciones y los fundamentos en que se apoyan se exponen en el Informe a continuación.

Como parte de los procedimientos, se visitaron las facilidades del Patrono. La investigación se centro en entrevistas mediante interrogatorios juramentados a los empleados objeto de la Clarificación, Supervisor, Compañeros y Representante Sindical. Los escritos de las partes y documentos que especifican y demuestran las funciones de los empleados concernidos.

Antes de proseguir con nuestro Informe, hemos creído conveniente para facilitar un mejor entendimiento del mismo, definir ciertos términos, los cuales servirán de base para nuestras conclusiones y determinaciones.

El término patrono:

"El término "Patrono" incluirá ejecutivos, supervisores y a cualquier persona que realizare gestiones de carácter ejecutivo en interés de un patrono directa o indirectamente, pero no incluirá, excepto en el caso de las instrumentalidades corporativas del Gobierno de Puerto Rico, como más adelante se definen, al gobierno ni a ninguna subdivisión política del mismo; Disponiéndose que incluirá, además a todo individuo, de la parte patronal en cualquier disputa obrera o negociación colectiva."

El término Empleado Confidencial:

"Son ciertas personas que si bien no son ejecutivos y 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 la normas, directrices o la política obrero-patronal de una empresa, o que como parte de sus funciones tienen el acceso y/o conocimiento de la política a seguir por la gerencia en cuanto a la manera de formular y administrar las relaciones obrero-patronales. Autoridad de las Fuentes Fluviales. Caso Núm. P-2369, D-465 del 17 de mayo de 1967.

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

"Si bien es cierto que el Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso National Labor Relations Board v. Hendricks Country 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 publica 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 funciones empresariales en el curso de las relaciones obrero-patronales, si tienen regularmente acceso a información confidencial

relacionada con posibles cambios futuros que pueden resultar de la negociación colectiva.

El Término Empleado que presenta Conflicto de Intereses con otros empleados:

"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 que también fuesen los afectados por las recomendaciones, podrían surgir conflictos entre la organización obrera y la gerencia. En situaciones como esta pueden resultar afectados los empleados que hacen las recomendaciones o quedar en situaciones difíciles entre ambas partes. Caso: Autoridad de Fuentes Fluviales. P-2369, D-465, supra."

El Término íntimamente 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 del 29 de junio de 1982. "

La Ley no define el término "Supervisor". Especifica, sin embargo, que el término "empleado" no incluirá ejecutivos ni supervisores. La Junta, a través de sus decisiones ha adoptado la definición contenida en la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales (Ley Taft-Harley). Esta lee como sigue:

"El término "supervisor" significa todo individuo que tenga autoridad en el interés del patrono para emplear, trasladar, suspender, dejar sin trabajo, reintegrar, ascender, despedir, premiar o disciplinar a otros empleados o para dirigirlos con responsabilidad o para arreglar sus quejas y agravios o recomendar con eficiencia tal acción si en relación con lo antes expuesto, el ejercicio de dicha autoridad no es de naturaleza meramente de rutina o administrativa, sino que requiere el ejercicio de un criterio independiente."

De la evidencia presentada se desprende que el Sr. Rivera y la Sra. González comparten sus labores con sus compañeros Arleen Santodomingo y Miriam Cruz Díaz, estas empleadas, sus respectivas plazas tienen asignado las labores reclamadas por la Hermandad y sus nombramientos son de Oficinista y Operadora de Maquinas y Coordinadora de Servicio. Los puestos en controversia son análogos o similares a puestos o plazas pertenecientes a la Hermandad que están reconocidas en el Convenio Colectivo en su Artículo II de Reconocimiento. Algunos de estos puestos análogos que pertenecen a la Hermandad lo son: Oficinista, Oficinista y Operador de Maquinas, Operador de

Maquinas Computadora y Oficinista de Itinerarios, todas estas plazas realizan deberes similares o análogos en algunas de sus funciones y deberes que tienen que ver con los trabajos clericales de oficina de esa Autoridad. Veamos:

Las tareas que realiza la Sra. Raquel González como Asistente del Director de la Oficina de Itinerarios son las siguientes.

1. Hacer cómputos de millaje por viaje de cada servicio de los Autobuses en cada viaje, (esto es de Lunes a Viernes, Sábado y Domingo).
2. Informe de millaje diario y mensual.
3. Informe de Hoja de Cotejo para los distintos terminales según cambie los itinerarios de las rutas.
4. Itinerarios de rutas según los cambios que se requieren realizar.
5. Suministrar la información de los turnos de trabajo de los conductores.
6. Preparar formulario de salidas de los Autobuses.
7. Preparar formulario de cierre de servicio diario de los Autobuses.
7. Preparar diferentes formularios como la hoja de relevos, de turno escogido.
8. Plan de vacaciones de conductores.
9. Preparar hojas o tablas por rutas y turnos escogidos por los conductores.
10. Preparar escogidos parciales de ruta.
11. Preparar hojas o tablas por rutas y turnos escogidos por los conductores.
12. Llenar información de conductores como dirección, numero de licencia de conducir equipo pesado y revisar que este vigente, verificar si tienen la Licencia de la Comisión del Servicio Público.
13. Contestar el teléfono, archivar documentos de la oficina.
14. Entrar los datos en la computadora sobre los Itinerarios de los Autobuses.

Las tareas que realiza el Sr. Jaime Rivera, como Administrador de Programa son:

1. Contestar y atender el teléfono, atender al publico (empleados) que asiste

2. Tomar la presión arterial y las pulsaciones esto como medida
3. A los empleados que llegan nuevos los orienta sobre el gimnasio y les indica medidas de precaución y así evitar lesiones.
4. Ser custodio del equipo del gimnasio.
5. Ayuda y orienta a los empleados hacer ejercicios adecuadamente, el gimnasio.
6. Abrir y cerrar el gimnasio, hacer otras tareas afines dentro del gimnasio.

Analizados los interrogatorios y la visita a las facilidades del Patrono, opinamos lo siguiente:

Las alegaciones que nos expone el patrono en cuanto a las categorías que define la Junta para determinar que debe estar excluido de la unidad apropiado, son de aplicación tanto para el puesto de Asistente del Director de la Oficina de Itinerarios como para el puesto de Administrador de Sistemas.

Somos de la Opinión que el conjunto de tareas que realizan ambos empleados no son de carácter confidencial. Tampoco están en relación confidencial con las personas que formulan o establecen las normas, directrices o la política obrero-patronal de la Corporación. El hecho de que como parte de sus funciones este cotejar y revisar las funciones de personal de menor jerarquía tales como, Oficinista de Itinerarios, Operador (a) de Maquinas y Coordinadora de Servicios, no los convierte en una categoría confidencial. Al evaluar la realización de sus funciones no se revela que tengan acceso y/o conocimiento de la política a seguir por la gerencia en cuanto a la manera de formular y administrar las relaciones obrero-patronales.

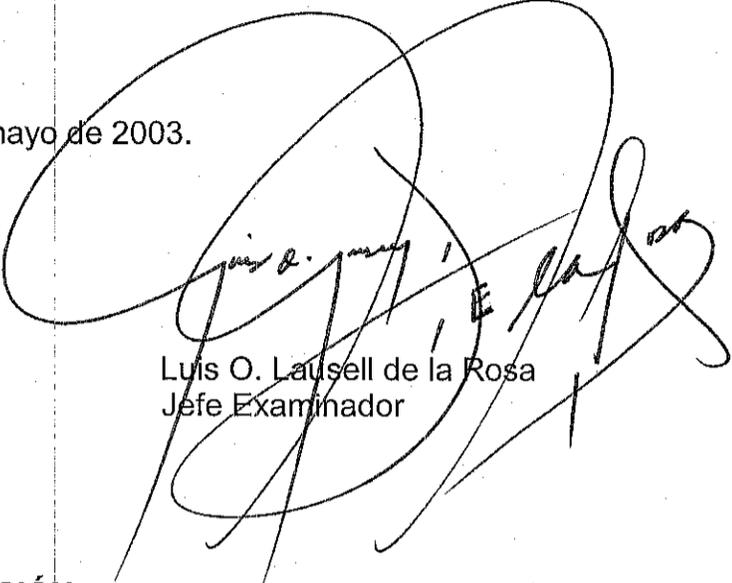
Analizados y estudiados dichos puestos, podemos concluir que las personas concernidas no tienen el poder para nombrar, despedir, ascender, trasladar o cambiar el "Status" de los empleados de la empresa ni hacer recomendaciones efectivas al respecto, ni tienen acceso a documento relacionados con relaciones obrero-patronales. Las funciones que realizan tanto la Sra. Raquel González, como el Sr. Jaime Rivera son tareas propias de sus respectivos puestos y envuelven razones para clasificarlos como de confianza. Además no participan en reuniones de "Staff", ni trabajan con correspondencia que tenga que ver con asuntos de relaciones obrero-patronales.

Finalmente, concluimos que los puestos de Asistente de Director y Administrador de Programas, no asesoran a ningún nivel, ni intervienen de manera alguna con otros empleados de la empresa sobre los cuales tengan que hacer recomendaciones. Por tal razón, deben ser incluidos en la Unidad Apropiada que representa la Peticionaria.

Recomendamos que la Junta así lo considere.

De conformidad con la resolución expedida el 12 de agosto de 1980, las partes tienen derecho a radicar excepciones simultáneas al presente Informe dentro de los 10 días laborables e improrrogables siguientes a la notificación del mismo. Luego de transcurrido esos diez (10) días, el expediente completo del caso, incluidos el Informe de Jefe Examinador y las Excepciones de las partes, si las hubiere, pasara a la Junta para la Decisión correspondiente

En San Juan, Puerto Rico, a 1^{ro} de mayo de 2003.



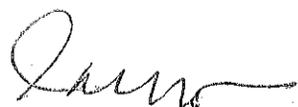
Luis O. Lausell de la Rosa
Jefe Examinador

NOTIFICACIÓN

CERTIFICO: Que en esta fecha he enviado por correo ordinario copia del presente **Informe y Recomendaciones** del Jefe Examinador sobre la Petición de Clarificación de Unidad Apropiaada a:

1. **LCDO. LUIS A. ORTIZ ALVARADO**
BUFETE LESPIER & MUÑOZ-NOYA
166 PONCE DE LEÓN AVE. PUERTA
DE TIERRA SAN JUAN PR 00901
2. **SR. JAIME ALDEBOL AGOSTO- PRESIDENTE**
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINAS Y RAMAS
ANEXAS, AMA P.O. BOX 270173 SAN JUAN PR 00927-
0173

En San Juan Puerto Rico, a 1^{ro} de mayo de 2003.



Mirta Canino Martínez
Secretaria de la Junta