



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
P. O. BOX 14472  
BO. OBRERO STA. SANTURCE, P. R. 00916-4427

TEL. 787 620-9545  
FAX. 787 620-9543

EN EL CASO DE:

BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DEL BANCO  
GUBERNAMENTAL DE FOMENTO  
PECIONARIA

CASO: PC-98-08  
D-2005-1403-S

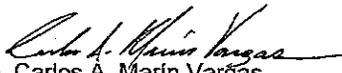
### DECISIÓN Y ORDEN

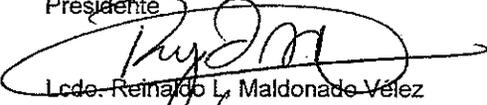
El 7 de mayo de 2007 se emitió el Informe y Recomendaciones de la Oficial Examinadora, Lcda. Camille Medina González, en el cual nos recomienda que el puesto de Especialista de Sistema y Procedimientos continúe excluido de toda unidad apropiada. Funda su recomendación en la doctrina de "íntimamente ligado a la gerencia".

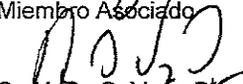
No se radicaron Excepciones al Informe a pesar de haberse apercibido del derecho de así hacerlo.

Hemos examinado el expediente del caso y determinamos adoptar el Informe y Recomendación como nuestra Decisión y Orden. A tenor con ello, 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 Especialista de Sistemas y Procedimientos continúe excluido de toda unidad apropiada de negociación colectiva por estar íntimamente ligado a la gerencia. Consecuentemente, **se ordena** la desestimación de la petición de la unión respecto a este puesto.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de junio de 2007.

  
Lcdo. Carlos A. Marín Vargas  
Presidente

  
Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez  
Miembro Asociado

  
Sr. Harry O. Vega Díaz  
Miembro Asociado

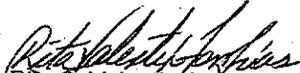
## NOTIFICACION

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado la presente

## DECISIÓN Y ORDEN a:

1. LCDO. JESÚS M. DÍAZ  
PO BOX 194645  
SAN JUAN PR 00919-4645
2. LCDO. ALEJANDRO TORRES RIVERA  
CONDominio MIDTOWN OFICINA B-4  
AVENIDA MUÑOZ RIVERA 421  
SAN JUAN PR 00918
3. BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
PO BOX 42001  
SAN JUAN PR 00940-2001
4. UNIÓN DE EMPLEADOS DEL BANCO  
GUBERNAMENTAL DE FOMENTO  
ESTACIÓN MINILLAS  
SAN JUAN PR 00940

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de junio de 2007.

  
Rita C. Valentín Forriás  
Secretaria de la Junta

rvf





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
P. O. BOX 14472  
BO. OBRERO STA. SANTURCE, PUERTO RICO 00916-4427

TEL 787-620-9545  
FAX 787-620-9547

BANCO GUBERNAMENTAL DE  
FOMENTO

PETICIONADA

Y

UNION DE EMPLEADOS DEL BANCO  
GUBERNAMENTAL DE FOMENTO

PETICIONARIA

CASO NÚM. PC-98-008  
D-2005-1403-P

### INFORME PARCIAL Y RECOMENDACIONES DE LA OFICIAL EXAMINADORA

#### Petición Incoada

El 30 de abril de 1998, la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento,<sup>1/</sup> radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo,<sup>2/</sup> una Petición para Clarificación de Unidad Apropriada.<sup>3/</sup> Arguye la Peticionaria que los puestos envueltos deben estar incluidos en la Unidad Apropriada de negociación que ella representa, porque las funciones que éstos realizan son propias de la misma.

#### Incidentes Procesales

El 30 de abril de 1998, la Unión radicó ante la Junta la Petición de epígrafe.

El 15 de octubre de 1998, el Jefe Examinador emitió su Informe y Recomendaciones, el cual fue objeto de sendos escritos de Excepciones por el Banco Gubernamental de Fomento<sup>4/</sup> y la Unión peticionaria.

El 27 de abril de 2005, la Honorable Junta ordenó al Patrono proveer la actualización de los puestos objeto de la Petición y la radicación de las descripciones de los mismos y hojas de deberes correspondientes. A tal fecha,

<sup>1/</sup> En adelante la Unión o Peticionaria.

<sup>2/</sup> En adelante la Junta.

<sup>3/</sup> La unidad que se solicitó clarificar, fue certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo en el caso Banco Gubernamental de Fomento -y- Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento, Caso Núm. P-2689.

<sup>4/</sup> En adelante el Patrono o Peticionado.

el Patrono había efectuado varios procesos de reorganización que afectaron los puestos en la Unidad Apropriada que representa la Unión.

El 23 de junio de 2005, la representación legal del Patrono presentó "Moción Sometiendo Contención de la Agencia". El 6 de julio, sometieron las descripciones de algunos puestos.

El 7 de noviembre, el representante legal de la Unión presentó réplica al escrito del Patrono.

El 15 de diciembre de 2005, La Honorable Junta emitió *Decisión y Orden Parcial, D-2005-1403-P*. En la misma, ordenó se incluyeran en la Unidad Apropriada de negociación colectiva que representa la Peticionaria los siguientes puestos:

1. Oficial de Adiestramiento – Puesto Número 0299
2. Oficial Administrativo – Puesto Número 0246
3. Recepcionista – Puesto Número 0249
4. Oficial Administrativo – Puesto Número 0139
5. Recepcionista Dactilógrafo –Puesto Número 0849

Igualmente, ordenó que permanecieran excluidos de la unidad apropiada los siguientes puestos:

1. Analista de Reclutamiento y Medición –Puesto Número 0226
2. Oficial de Análisis y Verificación de Transacciones –Puesto Número 0174
3. Especialista en Clasificación y Compensación –Puesto Número 0209
4. Gerente de Publicaciones y Traducciones –Puesto Número 0247
5. Secretaria Ejecutiva (Oficina de Auditoría Interna) –Puestos Número 0175 y 0101
6. Ayudante Especial –Puestos Número 0051 y 0011
7. Ayudante del Presidente –Puesto Número 0059
8. Gerente de Tesorería –Puesto Número 0197
9. Director de Administración de Carteras –Puesto Número 0192

Por otro lado, ordenó se dilucidara en Audiencia Pública los siguientes puestos:

1. Especialista en Sistemas de Recursos Humanos – Puesto Número 0170
2. Secretaria (del Director de Crédito y Cumplimiento) – Puesto Número 0218
3. Especialista en Sistemas – Puesto Número 0114
4. Especialista en Sistemas – Puestos Números 0230 y 0162
5. Ejecutivo de Cuentas – Puesto Número 0189
6. Oficial de Cumplimiento – Puesto Número 0295
7. Oficial de Crédito Corporativo – Puesto Número 0254

El 11 de septiembre de 2006, se celebró ante la que suscribe Audiencia Pública, a la que compareció el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, en representación de la Unión, y el Lcdo. Jesús M. Díaz Rivera, en representación del Patrono. Durante la celebración de la audiencia, las partes aclararon que el nombre correspondiente al puesto número 0254 es Oficial de Crédito, y no Oficial de Crédito Corporativo como menciona la Decisión y Orden Parcial de la Junta.<sup>5/</sup> También, aclararon que el nombre correspondiente al puesto número 0114 es Especialista en Sistemas y Procedimientos.<sup>6/</sup>

En cuanto al puesto número 0114, se desfiló el testimonio de la señora María Teresa Rodríguez, Presidenta de la Unión, por lo que, el mismo quedó sometido.<sup>7/</sup>

Por otro lado, el representante legal de la Unión, solicitó en la Audiencia el retiro de la Petición de Clarificación en cuanto a los puestos número 0218, Secretaria, y número 0189, Ejecutivo de Cuentas, sin perjuicio.<sup>8/</sup> El 20 de septiembre de 2006, dicha solicitud fue hecha por escrito mediante *Moción Solicitando Retiro sin Perjuicio de Solicitud de Clarificación de Unidad Apropriada en Cuanto a Puestos 0218 (Secretaria) y 0189 (Ejecutivo de Cuentas)*.

Igualmente, los representantes legales de las partes expresaron en Audiencia su interés de presentar ante la Honorable Junta una solicitud para que el puesto número 0170 (Especialista en Recursos Humanos), que fue eliminado

<sup>5/</sup> Transcripción Oficial, Pág. 14.

<sup>6/</sup> Transcripción Oficial, Pág. 12.

<sup>7/</sup> Transcripción Oficial, Págs. 16-34.

<sup>8/</sup> Transcripción Oficial, Págs. 11-12.

y parte de sus funciones pasaron al puesto número 0333 (Administrador de Sistemas de Recursos Humanos), sea reinvestigado por la División de Investigaciones de la Junta.<sup>9/</sup>

El 20 de septiembre de 2006, ambos representantes legales presentaron *Moción Conjunta Solicitando se Remita a Investigación Varios Puestos Especiales*. En dicho escrito, las partes reiteran su solicitud hecha en Audiencia sobre el puesto número 0333 (Administrador de Sistemas de Recursos Humanos) y, además, hacen la misma solicitud con los puestos número 0230 y 0162 (Especialista de Sistema de Información); el 0254 (Oficial de Crédito); y el 0295 (Oficial de Cumplimiento). El fundamento para dicha solicitud son los cambios en las funciones que conforman los mencionados puestos, y que la especificación de los deberes de los mismos es distinta a aquella que prevalecía al momento de la radicación de la Petición y del Informe de la División de Investigaciones.

El 25 de septiembre, la que suscribe emitió Resolución en la que recomendó a la Junta acoger la solicitud del Lcdo. Alejandro Torres Rivera sobre retiro de la Petición de Clarificación en cuanto al puesto número 0218 y 0189. Igualmente, se recomendó acoger la *Moción Conjunta Solicitando se Remita a Investigación Varios Puestos Especiales*, presentada por ambos representantes legales. De igual forma, se solicitó permitir a la que suscribe, hacer el correspondiente Informe Parcial y Recomendaciones sobre el puesto número 0114, ya sometido.

El 3 de octubre de 2006, el Presidente de la Junta emitió Resolución en la que acogió la solicitud de retiro de Petición sobre los puestos 0218 y 0189. Asimismo, remitió a la División de Investigaciones de la Junta los siguientes puestos: Administrador de Sistema de Recursos Humanos (0333); Especialista de Sistema de Información (0230 y 0162); Oficial de Crédito (0254); y Oficial de Cumplimiento (0295). Además, se nos autorizó a emitir Informe sobre el puesto (0114).

---

<sup>9/</sup> Transcripción Oficial, Págs. 9-11.

El 16 de octubre de 2006, el Lcdo. Díaz Rivera sometió una *Moción Urgente* en la que solicitó término para presentar un Memorando de Derecho en apoyo de su posición. Dicho Memorando fue presentado el 25 de octubre de ese mismo año.

### Determinaciones de Hecho

#### **I. El Patrono**

El Banco Gubernamental de Fomento es una Corporación Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico creada para actuar como agente fiscal y asesor financiero del Estado Libre Asociado y sus Agencias, y proveer mecanismos de financiamiento a entidades públicas y privadas para adelantar el desarrollo económico de Puerto Rico.

El Banco, utiliza los servicios de empleados para la operación de dicho negocio, y es por tanto, un patrono dentro del significado del Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.<sup>10/</sup>

#### **II. La Organización Obrera**

La Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico<sup>11/</sup>, que admite en su matrícula a empleados del Patrono.

#### **III. La Unidad Apropriada**

La Unión radicó una Petición para Clarificación de la Unidad Apropriada, en la que alega ha surgido una controversia relativa a la Unidad Apropriada siguiente:

“Todos los empleados que utiliza el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico; excluidos: ejecutivos, administradores, supervisores, guardianes, y la Secretaria del Presidente, la Secretaria del Vice-Presidente Ejecutivo, la Secretaria de Asesor Legal, la Secretaria del Ayudante del Asesor Legal, la Secretaria del Jefe de

<sup>10/</sup> 29 LPRA § 63 (2) y (11).

<sup>11/</sup> 29 LPRA § 63 (10).

Personal, la Secretaria del Contralor, la Secretaria de la Junta de Directores del Departamento de Sistemas y Servicios Especiales, el Chofer del Presidente, todo el personal que trabaja permanentemente en la Oficina del Banco en Nueva York, y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

**Discusión:**

La Unión Peticionaria alega que el puesto en controversia realiza funciones similares a las que realizan los empleados de la unidad apropiada. Asimismo, arguye que el puesto está clasificado como gerencial y sus funciones no tienen carácter de confidencialidad o de supervisión.

Por otro lado, el Patrono sostiene que el puesto objeto de la clarificación debe estar excluido de toda Unidad Apropriada de negociación colectiva, ya que las funciones inherentes del mismo son unas íntimamente ligadas a la gerencia.

La jurisprudencia ha establecido en el esquema de la doctrina laboral la norma de que la composición de la Unidad Apropriada es cuestión de la exclusiva jurisdicción de la Junta y las determinaciones que sobre el particular se efectúen no han de ser alteradas en ausencia de arbitrariedad, prejuicio, parcialidad o ilegalidad, *Pérez Maldonado y otros v. Junta 132 DPR 972 (1993)*. La Junta ha adoptado informalmente el procedimiento de clarificación de Unidad Apropriada siguiendo en todos sus aspectos las normas establecidas en la jurisdicción federal. Es por consiguiente de aplicación el principio de hermenéutica, que establece que cuando en Puerto Rico se implanta una norma o procedimiento tomado de otra jurisdicción, debe presumirse que se adopta aquí también la interpretación y alcance que tenían en su lugar de origen. *Pérez Maldonado v. Junta, supra*.

A la luz de lo anterior, nos toca examinar las funciones del puesto de Especialista de Sistemas y Procedimientos para determinar si en efecto las funciones del mismo pudiesen ser consideradas como de índole gerencial.

## I. Funciones del puesto de Especialista de Sistemas y Procedimientos

Entre las funciones del mencionado puesto se encuentra el analizar, desarrollar y revisar manuales operacionales, formularios, sistemas y procedimientos, y asesorar en aspectos relacionados a lo anterior. Evalúa la efectividad de los sistemas y controles establecidos y recomienda la mecanización o simplificación de las operaciones, además de revisar los procedimientos mecanizados existentes y la creación o eliminación de unidades de trabajo o cualquier otra acción necesaria. Desarrolla estudios de flujo de trabajos, organización y controles internos que permitan determinar los recursos humanos y mecanismos operacionales necesarios para las distintas unidades de trabajo, y formula las recomendaciones correspondientes. Analiza y evalúa el impacto sobre los procesos administrativos y operacionales de los cambios que ocurran en los reglamentos como consecuencia de leyes nuevas, modificaciones o recomendaciones de otras unidades. Orienta y adiestra a los usuarios durante la implantación de los sistemas y procedimientos desarrollados. Se mantiene actualizado sobre los avances tecnológicos de los sistemas y equipos, y participa en la evaluación de las necesidades de la unidad para hacer recomendaciones al respecto. Diseña y actualiza estudios de estándares de servicios, productividad, costos y diagramas de organización.<sup>12/</sup>

Durante la Audiencia de 11 de septiembre de 2006, la Unión presentó como testigo a la Sra. María Teresa Rodríguez Torres, Presidenta de la Unión, quien testificó sobre las funciones y naturaleza del puesto 0114. A preguntas del Lcdo. Torres, contestó lo siguiente.

P. ¿Que nos puede usted decir a nosotros con relación a esa investigación que usted hizo y sus hallazgos?

R. Bueno, luego de nosotros observar que ese puesto lo único que hace es una redacción de los procedimientos del Banco.

P. ¿Una redacción de qué?

R. De todos los procedimientos del Banco, o sea, política que el Banco crea para llevar a cabo sus funciones. Ellos son los que..., esa información se les somete a ellos y

<sup>12/</sup> Exhibit Núm. 1 Conjunto, Especificación de Clase.

ellos lo que hacen es una documentación de esa información.

P. Vamos por parte. ¿La información quién la genera, quién la produce y quién la entrega?

R. Bueno, la información es generada por la alta gerencia del Banco o por un Director que tiene esa área, que va recogiendo de todas las áreas por los diferentes procedimientos a llevar a cabo en las divisiones para el funcionamiento del Banco y esos procedimientos se le entregan a esa área. Las diferentes, este, obviamente con la biena de los altos ejecutivos, porque entiendo que eso tiene que pasar por algún cedazo. Pues esos procedimientos, como, por ejemplo, en el Área de Contabilidad, cómo se llevan a cabo unos procedimientos.

P. Vamos por parte. ¿Son procedimientos escritos?

R. Sí. Incluso, varios de esos procedimientos están en la hoja de..., en la página Web del Banco, muchos de esos procedimientos son publicados.

P. ¿Y esos procedimientos escritos, le pregunto, qué materias o qué asuntos atienden?

R. Bueno, atienden materias del área de Sistemas, materias del área de Contabilidad, este, Administrativa entiendo también que también son parte de esos procedimientos. Bueno, toda la información de cómo el Banco debe funcionar y cuál es la política del Banco y cuáles son las...<sup>13/</sup>

Con relación a la razón que tuvo la Unión para solicitar el puesto, la señora Torres contestó lo siguiente,

P. ¿...desde el punto de vista de análisis a solicitar, o sea, bajo qué criterio, bajo qué premisa o bajo qué aproximación?

R. Entendíamos que era un puesto técnico, que no tenía por qué estar excluido.

P. ¿Usted conoce, al momento de radicar la Petición, qué funciones se hacían en ese puesto?

R. Las mismas que se están haciendo en estos mo...

P. ¿Las mismas que se están haciendo en ese momento?

R. Sí. <sup>14/</sup>

Durante el contrainterrogatorio, el Lcdo. Díaz le preguntó,

P. No, yo no le pregunto el porqué, la pregunta es, ¿si usted de su propio y personal conocimiento, sabe, le consta, usted sabe qué hace ese Especialista?

R. No, de mi...

P. ¿No?

R. No.

<sup>13/</sup> Transcripción Oficial, Págs. 19-20.

<sup>14/</sup> Transcripción Oficial, Pág. 22.

P. ¿De su propio y personal conocimiento, no?

R. No. <sup>15/</sup>

El Lcdo. Díaz, solicitó a la señora Torres leyera la primera oración de la primera página de la especificación de clase del puesto en controversia. Sobre lo leído elaboró preguntas,

P. La pregunta es, de acuerdo a esa oración que usted ha leído, que ejemplifica las labores del incumbente del puesto de Especialista de Sistemas y Procedimientos, ¿si es correcto o no que ese funcionario puede hacer recomendaciones que afecten a compañeros de trabajo como recomendar un proceso de reorganización en la Agencia, si eso lo hace, sí o no?

R. No tenemos conocimiento en el Banco que ellos trabajen ese tipo de cosas. Aún cuando está plasmado ahí, nunca hemos tenido conocimiento de que ellos hagan eso. Todo el tiempo hemos tenido conocimiento de que ellos lo que hacen es redactar los procedimientos del Banco que realmente quien los, entiendo, los hace oficiales son los mismos Directores de las áreas y que...

P. Oiga, testigo, ¿mire a ver si es o no correcto que entre los documentos que revisa, redacta y puede hacer modificaciones el incumbente del puesto de Especialista en Sistemas y Procedimientos, figura las normas de disciplina?

R. Sí.

P. ¿Y mire a ver si es o no correcto, que las normas de disciplina afectan tanto a empleados gerenciales, como empleados de la unidad apropiada que usted como Dirigente Sindical representa, eso es así?

R. Sí, es así.

P. ¿Entonces lo cierto sería afirmar que este funcionario, en el descargo de sus funciones, puede hacer sugerencias y recomendaciones sobre aspectos que van a incidir en la tramitación de un caso disciplinario de miembros de la unidad apropiada, cierto o falso?

R. Podría ser. <sup>16/</sup>

Del testimonio de la señora Rodríguez y la especificación del puesto sometido en evidencia, hacemos el siguiente análisis.

#### Análisis

La especificación del puesto de Especialista de Sistemas y Procedimientos establece, que dentro de la naturaleza del trabajo se encuentra el desarrollo de estudios de organización, sistemas y procedimientos, mediante

<sup>15/</sup> Transcripción Oficial, Pág. 26.

<sup>16/</sup> Transcripción Oficial, Págs. 31-33.

la estructuración de organigramas y flujogramas, definición de funciones, análisis de leyes y reglamentación aplicable. Establece, además, que su incumbente hace recomendaciones sobre mecanismos y estructuras que permitan establecer controles, así como simplificar operaciones. Igualmente, desarrolla reglamentos, sistemas y procedimientos.

Del texto del mencionado documento, se desprende que el incumbente del puesto puede hacer una serie de recomendaciones que afectan directamente a los empleados de la corporación, indistintamente si los empleados son gerenciales o incluidos en la unidad apropiada. Ejemplo de ello es la facultad que tiene para formular recomendaciones sobre las normas disciplinarias de la corporación. De igual forma, el incumbente del puesto tiene la potestad para formular recomendaciones correspondientes a la organización y controles internos para determinar los recursos humanos necesarios en las distintas unidades de trabajo. Además, dentro de los ejemplos típicos del trabajo plasmados en el mencionado documento se encuentra la facultad para revisar los procedimientos mecanizados existentes, además de la creación o eliminación de unidades de trabajo o cualquier otra acción necesaria.

Para poder determinar si el puesto de Especialista en Sistemas y Procedimientos es realmente un puesto que está íntimamente ligado a la gerencia o, por el contrario, pueda ser incluido en la unidad apropiada, debemos considerar varios factores de gran importancia.

En nuestra jurisdicción la Honorable Junta ha establecido que los empleados íntimamente ligados a la gerencia no serán reconocidos como "empleados" bajo la Ley de Relaciones del Trabajo.

La propia Junta, a través de los años, ha definido varios conceptos que se deben tener presentes al momento de realizar el presente análisis.

El término "empleado confidencial" fue definido por la Honorable Junta de la siguiente manera:<sup>17/</sup>

"Son ciertas personas que si bien no son ejecutivos, ni supervisores, en el conjunto de las tareas que realizan, atienden asuntos obrero patronales, o están en una relación confidencial con las personas que formulan o establecen las normas, directrices o la política pública

<sup>17/</sup> Autoridad de las Fuentes Fluviales, P-2369, D-465, del 17 de mayo de 1967.

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 en cuanto a la manera de formular y administrar las relaciones obrero patronales".

El término "empleado que representa 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 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, *Autoridad de las Fuentes Fluviales, supra, P-2369 D-465.*

Por otra parte, debemos expresar que 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.<sup>18/</sup>

Nuestro Tribunal Supremo expresó, en el caso Universidad de Puerto Rico v. Asociación Puertorriqueña Profesores Universitarios, 136 D.P.R. 335 (1994), lo siguiente:

"Desde el 1946, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, cuyas decisiones tienen un alto valor persuasivo en nuestra propia jurisdicción, según reiteramos más adelante, ha excluido del concepto normativo de "empleado" a dos tipos de trabajadores que considera "gerenciales", ya que desempeñan funciones que los relacionan o vinculan directamente con la política patronal, tal como es el caso de los empleados que están excluidos estatutariamente por ser "supervisores". Los empleados gerenciales son: (1) aquéllos cuyos intereses están vinculados con los de la gerencia porque comparten una "comunidad de intereses" y, (2) aquéllos que formulan o efectúan la política gerencial. **Conservatorio de Música**, J.R.T., Dec. 1123 (1989). Véase además, **Palace Laundry Dry Cleaning Corp.**, 75 N.L.R.B. 320 (1947); **Ford Motor Co.**, 66 N.L.R.B. 1317 (1946). En 1974 el Tribunal Supremo Federal estableció que los "empleados gerenciales" no tienen derecho a negociar colectivamente. **N.L.R.B. v. Bell Aerospace**, 416 US 267 (1974). Definió a tales empleados, como aquellos que están alineados con la gerencia al llevar a cabo o recomendar acciones discretionales que controlen o implanten la política patronal de manera efectiva. **Yeshiva University, supra**, a la pág. 683. Estos pueden ejercer su discreción, bien sea dentro de la política establecida por el patrono, o

<sup>18/</sup> *Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, PC- 84, D-900, del 29 de junio de 1982.*

independientemente de ello. **Id.**; **Bell Aerospace, supra**, a las págs. 286-288 (citando decisiones de la Junta federal).

Siguiendo esta jurisprudencia la Junta local ha adoptado la norma de excluir de toda unidad apropiada de negociación colectiva a empleados íntimamente ligados al interés o quehacer gerencial. En **Autoridad de las Fuentes Fluviales**, J.R.T., Dec. 465 (1968), la Junta certificó como apropiada para la negociación colectiva una unidad de profesionales que excluía "empleados íntimamente ligados a la gerencia ('closely allied to management')". Más tarde, en Fondo del Seguro del Estado, J.R.T., Dec. 565 (1970), adoptó la norma de **Bell Aerospace, supra**, de excluir tales empleados de toda unidad apropiada, norma reiterada en casos posteriores. En **Compañía de Turismo**, J.R.T., Dec. 814 (1980), la Junta definió al empleado gerencial como aquél que: (1) tiene ideas, intereses y actitudes alineadas con las de la gerencia; (2) formula o determina la política y las normas administrativas y gerenciales del patrono en el curso de su trabajo; y (3) ejercita un alto grado de discreción para realizar su labor sin que tenga que conformarse a unas normas predeterminadas por el patrono. Véase además, **Compañía de Fomento de Turismo y Asociación de Inspectores de Juegos de Azar**, J.R.T., Dec. 645 (1973); **Banco Gubernamental de Fomento**, J.R.T., Dec. 594 (1972)".

En el caso que nos ocupa, el puesto de Especialista de Sistemas y Procedimientos indiscutiblemente realiza funciones que afectan no sólo a los empleados de la unidad apropiada, sino a los empleados en general. En la medida en que el incumbente del puesto recomienda en asuntos que afectan directamente a los empleados de la corporación, tendríamos ante nos un evidente conflicto de interés entre la gerencia y la organización obrera, si el puesto en controversia estuviese incluido en la unidad apropiada.

Siendo el incumbente de este puesto participante activo en la formulación de recomendaciones sobre las normas disciplinarias de la corporación, coloca al puesto en uno íntimamente ligado a la gerencia. De igual forma, al este puesto tener facultad para formular recomendaciones correspondientes a la organización y los controles internos de la empresa, se reitera la doctrina anterior, toda vez que esto influye en la determinación de los recursos humanos necesarios en las unidades de trabajo.

Por otro lado, en cuanto al análisis de los ejemplos típicos del trabajo, entendemos que la potestad para revisar los procedimientos mecanizados existentes, además de la creación o eliminación de unidades de trabajo, reafirmá

que el mismo es uno íntimamente ligado a la gerencia, y que de estar incluido en la unidad apropiada presentaría un grave conflicto de intereses.

Una vez analizada la totalidad de la prueba, debemos concluir sobre el particular, que el puesto de Especialista de Sistemas y Procedimientos es un puesto cuyo incumbente, sin ser supervisor, puede afectar el status de los empleados al emitir un criterio o juicio personal o discrecional y puede influir en aquellos que toman la decisión. Por lo tanto, es un puesto íntimamente ligado a la gerencia y no debe ser considerado como "empleado", según se define el término en el Artículo 2, Sección (3), de la Ley.<sup>19/</sup>

#### RECOMENDACIÓN

En vista de lo anteriormente expuesto, respetuosamente recomendamos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, mantener excluido de la Unidad Apropiada el puesto de Especialista de Sistemas y Procedimientos.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el Abogado de la Junta podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado, presentando Excepciones a este Informe o a cualquier parte del procedimiento, incluyendo decisiones sobre todas las mociones y objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro (4) copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar Exposición de Excepciones y el Alegato, la parte o el Abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, los cuales tendrán el derecho de contestarlas, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la notificación. En caso de que cualquier parte desee obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y

---

<sup>19/</sup> 29 LPRA § 63 (3).

objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este informe.

En San Juan Puerto Rico, hoy 7 de abril de 2007.

  
Camilla Medina González  
Oficial Examinadora

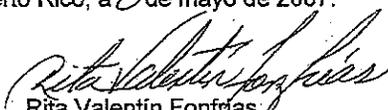
#### NOTIFICACION

CERTIFICO: Haber enviado copia del anterior Informe Parcial y

Recomendaciones de la Oficial Examinadora, por correo ordinario a:

1. LCDO. JESUS M. DIAZ  
PO BOX 194645  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-4645
2. LCDO. ALEJANDRO TORRES RIVERA  
COND. MIDTOWN, OFIC. B-4  
AVE. MUÑOZ RIVERA NUM. 421  
SAN JUAN, PR 00918
3. BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
PO BOX 42001  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00940-2001
4. UNION DE EMPL. DEL BGF  
APARTADO 40037  
ESTACION MINILLAS  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00940

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de mayo de 2007.

  
Rita Valentín Fonfrías  
Secretaria de la Junta

