



GOBIERNO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
SAN JUAN, PR 00919-1749

TEL. 787 620-9545
FAX. 787 620-9541

<p>AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (AAA)</p> <p>Peticionada</p> <p>-Y-</p> <p>HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (HIEPPAAA)</p> <p>Peticionaria</p>	<p>CASO NÚM.: PC-2007-04- E-01</p> <p>D-2011-1449</p>
---	--

DECISIÓN Y ORDEN

I- TRASFONDO PROCESAL

El 27 de septiembre de 2007, la parte peticionaria radicó una Petición para Clarificación de la Unidad Apropriada en la cual señaló que el puesto de *Especialista en Procesos de Purificación*, clasificado como gerencial, realizaba tareas de la unidad apropiada que representan, por lo que solicitó que le fuera adjudicado. El 15 de enero de 2008, la peticionaria enmendó la petición, a los únicos efectos de aclarar que el puesto cuya clarificación fue solicitada, había sido denominado como *Analista de Procesos*.

Luego de varios trámites procesales, el 19 de enero de 2011, la División de Investigaciones de este Organismo emitió su "Informe y Recomendaciones de la Jefa Examinadora sobre la Petición de Clarificación de Unidad Apropriada". En el mismo se recomendó la inclusión inmediata en la unidad apropiada de empleados profesionales que representa la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (HIEPAAA), de los puestos de *Analista de Procesos* de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA).

El 4 de febrero de 2011, la representación legal de la parte peticionada presentó un escrito de Excepciones al Informe y Recomendaciones de la Jefa Examinadora sobre la Petición de Clarificación de la Unidad Apropriada. No obstante, el mismo fue radicado con posterioridad al término establecido para hacerlo. Ante esto, la Junta, luego de examinar la "Moción Solicitando se Acepten las Excepciones al Informe y Recomendaciones de la Jefa de Oficiales Examinadores" radicada por la AAA y en consideración de lo establecido en torno al horario de Secretaría, mediante la Resolución Administrativa Núm. 2010-07, la cual le había sido notificada a todas las personas bajo su jurisdicción, determinó tomar el escrito por no puesto. Ante esto, emitió su Decisión y Orden, únicamente tomando en consideración el Informe de la Jefa Examinadora y la evidencia que obraba en el expediente.

JAC
Inconforme con tal determinación, la AAA acudió ante el Tribunal de Apelaciones, mediante recurso de revisión. El 29 de junio de 2011 el Tribunal de Apelaciones emitió Sentencia en la cual determinó que el plazo establecido en nuestro reglamento para presentar un escrito de excepciones era un término de cumplimiento estricto y no jurisdiccional, por lo cual el escrito podía ser considerado por la Junta si la parte demostraba justa causa para su incumplimiento. El Tribunal entendió que la parte recurrente demostró justa causa para la presentación tardía de su escrito y que por lo tanto este Organismo debió tomarlo en cuenta al emitir su determinación. Por tal razón revocó la Decisión y Orden emitida por la Junta y devolvió el caso para la continuación de los procedimientos. Además le concedió a la AAA un término de diez (10) días laborables, para que presentara sus excepciones.

Ante esto y en cumplimiento con lo resuelto por el Tribunal, el expediente fue trasladado a la Junta en Pleno para su consideración y determinación. Luego de analizar el expediente del caso, conjuntamente con el Informe y Recomendación de la Jefa Examinadora, las excepciones radicadas por la AAA y a la luz del Derecho aplicable, concluimos que el Jefe Examinador realizó unas recomendaciones correctas y de conformidad con la evidencia recopilada en la investigación llevada a cabo.

La AAA sostuvo en su escrito de excepciones que en virtud de la obligación de monitoreo que posee el puesto en controversia, también posee potestad para formular recomendaciones correspondientes a la organización y controles internos para determinar los recursos humanos necesarios en las distintas unidades de trabajo. Por ello entiende, que es un puesto íntimamente ligado a la gerencia. No nos convencen sus argumentos, la evidencia e información recopilada durante la investigación demuestran lo contrario.

No surge de la evidencia que el puesto de *Analista de Procesos* requiera que los empleados que lo ocupan participen, intervengan en la formulación de política pública; tengan ideas, intereses y actitudes alineadas con las de la gerencia; atiendan o promuevan asuntos relacionados con procedimientos de disciplina; tengan influencia sobre las personas que toman decisiones; ejerciten un alto grado de discreción para realizar su labor sin que tenga que conformarse a unas normas predeterminadas por el patrono; tengan el poder de nombrar, despedir, ascender, disciplinar, trasladar o cambiar el status de los empleados; intervengan con correspondencia referente a asuntos obrero-patronales o participen en reuniones de dicha índole; ni que tengan empleados bajo su dirección o supervisión.

II- DETERMINACIÓN DE LA JUNTA

Por todo lo anterior, determinamos adoptar el "Informe y Recomendaciones de la Jefa Examinadora sobre la Petición de Clarificación de Unidad Apropriada" como nuestra Decisión y Orden. Consecuentemente, al amparo de la facultad conferida por la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta, el 20 de julio de 2011, con el voto de sus miembros, determinó lo siguiente:

SE RESUELVE

SE ADOPTA como nuestra Decisión y Orden el "Informe y Recomendaciones de la Jefa Examinadora sobre la Petición de Clarificación de Unidad Apropriada", por lo cual lo hacemos formar parte integral de la presente. En su consecuencia, se declara **HA**

LUGAR la Petición para Clarificación de Unidad Apropriada presentada por la HIEPAAA. SE ORDENA que el puesto de *Analista de Procesos* de la AAA pase a formar parte de la unidad apropiada para la negociación colectiva que representa la unión peticionaria en el caso de epígrafe.

III- ADVERTENCIAS

Cualquier parte afectada por la presente Decisión y Orden, tendrá derecho a solicitar la reconsideración de ésta en la Secretaría de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro del término de veinte (20) días, contados a partir del archivo en autos de su notificación. Dentro del mismo término, el solicitante notificará copia de tal escrito, por correo, a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos.

En la alternativa, la parte afectada podrá acudir directamente al Tribunal de Apelaciones, mediante un recurso de revisión judicial, dentro del término de treinta (30) días, contados a partir del archivo en autos de la notificación de la presente Decisión y Orden. En este caso, el solicitante deberá notificar copia del escrito presentado a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos, así como también a la Junta de Relaciones del Trabajo, dentro del mismo término disponible para presentar la revisión judicial. La notificación podrá hacerse por correo. Ley Número 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Aponte Correa vs. Policía de Puerto Rico, 142 D.P.R. 75 (1996). Los términos comprendidos en los presentes apercibimientos se computan a base de días naturales.

Si la parte opta por solicitar la Reconsideración, la Junta de Relaciones del Trabajo, dentro de los quince (15) días de haberse presentado dicha moción, deberá considerarla. Si la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15) días, el término para solicitar revisión judicial comenzará a correr nuevamente desde que se notifique dicha denegatoria o desde que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare alguna determinación sobre la Reconsideración radicada, el término de los treinta (30) días para solicitar la revisión judicial empezará a contarse desde la fecha en

que se archiva en autos una copia de la notificación de la resolución de la Junta resolviendo definitivamente la Reconsideración. La anterior resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la Moción de Reconsideración.

JPC
Si la Junta acoge la Moción de Reconsideración pero dejare de tomar alguna acción con relación a ésta, dentro de los noventa (90) días de haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para solicitar la revisión judicial ante el Tribunal de Apelaciones empezará a contarse a partir de la expiración de dicho término de noventa (90) días, salvo que la Junta por justa causa y dentro de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no exceda de treinta (30) días adicionales.

Lo acordó la Junta el 20 de julio de 2011 y lo firma el Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 18 de agosto de 2011.



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

NOTIFICACIÓN

Certifico que hoy 19 de agosto de 2011 se ha archivado en autos y notificado, mediante **correo certificado** con acuse de recibo, copia de la presente **Decisión y Orden**, a las siguientes personas:

1. Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez
Cancio, Nadal, Rivera & Díaz, P.S.C.
PO Box 364966
San Juan, PR 00936-4966
2. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados
PO Box 7066
San Juan, PR 00916-7066
3. Lcdo. José Velaz Ortiz
420 Ave. Ponce de León Ste B-4
Hato Rey, PR 00918-3416

4. HIEPAAA
325 Calle Ávila
Urb. Valencia
San Juan, PR 00923

SL

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de agosto de 2011.



Por: Sandra Rodríguez

Sra. Liza F. López Pérez
Secretaria de la Junta



Autoridad de Acueductos y
Alcantarillados

-y-

Hermanidad Independiente de
Empleados Profesionales de la
A.A.A. (HIEPAAA)

(Peticionaria)

CASO NUM. PC-2007-04 E-01

**INFORME Y RECOMENDACIONES DE LA JEFA EXAMINADORA
SOBRE LA PETICIÓN DE CLARIFICACIÓN
DE LA UNIDAD APROPIADA**

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

El 27 de septiembre de 2007, el Sr. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la Unión de epígrafe, en adelante la Unión Peticionaria, radicó ante esta Junta una *Petición para Clarificación de la Unidad Apropiada*. Posteriormente, el 15 de enero de 2008 la Petición fue enmendada. La misma lee como sigue:

“El patrono mantiene como puesto gerencial el puesto de Analista de Procesos (previamente conocido como

¹ La aludida Resolución autoriza a la Jefa Examinadora 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 la unidad apropiada con sus conclusiones y recomendaciones. La misma Resolución le concede a las partes diez (10) días laborables 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 de la Jefa Examinadora, 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 podrá desestimar.

Especialista en Procesos de Purificación). La Hermandad Independiente de Empleados Profesionales entiende y reclama que las tareas que realizan los incumbentes del puesto anteriormente descrito son propias de la Unidad Apropriada que representan. La Hermandad solicita a la Junta que realice una investigación a los fines de determinar si las tareas de estos empleados deben pertenecer a la unidad apropiada que ellos representan.”

La División de Investigaciones de esta Junta realizó una investigación sobre el puesto comprendido en la clase de *Analista de Procesos*. Este puesto siempre ha sido parte de la Gerencia, o sea, nunca ha pertenecido a la Unidad Apropriada HIEPAAA.

Nuestra investigación se concentró en entrevistas mediante interrogatorios juramentados a los empleados envueltos en la clarificación, la posición escrita de las partes y documentos que especifican y demuestran las funciones de los empleados concernidos.

Como parte de los procedimientos investigativos, el 2 de octubre de 2007 le solicitamos a la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados que nos informara los nombres de todos los empleados clasificados en el puesto de *Analista de Procesos*. Esta cumplió con lo solicitado.

A base de la información recibida por el patrono, entrevistamos a los siguientes empleados:

1. Pedro Mejía Rosso
2. Karla R. Martínez Soberal
3. Limarys Agosto Carrión
4. Yessenia Enid Ruiz
5. Rosalía Torres González
6. Amairis Esteves Jordán
7. Juan Vargas Irizarry
8. Amaury Orsini Pagán

El 4 de febrero de 2008 recibimos la posición escrita del Lcdo. José Velaz Ortiz, Representante Legal de la Unión Peticionaria.

Con la información recopilada en todas las entrevistas realizadas, así como la información suministrada por las partes hacemos nuestras recomendaciones respecto

a esta disputa de clarificación. Dichas recomendaciones y los fundamentos en que se apoyan se exponen en el Informe que sometemos a continuación:

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 realice 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, sociedad u organización que intervenga a favor de la parte patronal en cualquier disputa obrera o negociación colectiva.”

El Término *Empleado Confidencial*:

YBY
“Son ciertas personas que si bien no son ejecutivos ni supervisores, en el conjunto de las tareas que realizan, atienden asuntos confidenciales relativos a asuntos obrero-patronales, o están en una relación confidencial con las personas que formulan o establecen las normas, directrices o la política obrero-patronal de una empresa, o que como parte de sus funciones tienen acceso y/o conocimiento de la política a seguir por la gerencia 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*, Caso núm. PC-73, D-969, la Junta señaló lo siguiente:

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

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 misma unidad apropiada de la que también fuesen los afectados por las recomendaciones, podrían surgir conflictos entre la organización obrera y la gerencia. En situaciones como ésta pueden resultar afectados los empleados que hacen las recomendaciones o quedar en situaciones difíciles entre ambas partes. Caso: *Autoridad de las Fuentes Fluviales*, 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 Hartley). 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.”

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados es una instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico que se dedica a proveer a la ciudadanía servicios de agua potable, alcantarillado sanitario o cualquier otro servicio.

Conforme al Artículo 2, inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados se han establecido dos (2) unidades apropiadas a los fines de negociar convenios colectivos con ésta. Estas son: Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (UIAAA) y la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (HIEPAAA). Esta última fue definida por la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso Núm. P-3157, D-693 del 6 de febrero de 1975.

En el caso de Pérez Maldonado v. J.R.T., 132 D.P.R. 972 (1993), el Honorable Tribunal Supremo validó y estableció el procedimiento de clarificación de unidad apropiada para la negociación colectiva el cual aplica a situaciones como la de autos en que la Unión Peticionaria desea añadir a una unidad apropiada determinados puestos que al momento de la petición no forman parte de ésta, pero que propiamente deben pertenecer a la misma por que comparten una misma comunidad de intereses. En dicho caso el Tribunal Supremo validó el procedimiento de clarificación y precisó el tipo de situación para el cual está disponible, de la siguiente manera:

“Se trata principalmente de situaciones: (1) donde un patrono expande sus operaciones y abre nuevos empleos en su establecimiento, que son esencialmente similares o parecidos a los que ya estaban incluidos en la unidad apropiada; (2) donde un patrono establece una nueva sucursal de la empresa en la cual hay empleos idénticos a los incluidos en la unidad apropiada; (3) donde unos empleos que antes estaban excluidos de la unidad apropiada han evolucionado sustancialmente con el tiempo adquiriendo características que los hacen muy similares o parecidos a los que componen la unidad; (4) donde una empresa que tenía una unidad apropiada adquiere o se une a otra dedicada al mismo tipo de negocio que tenía su propia unidad pero que desapareció con la fusión; (5) donde un patrono no le había informado a la unión sobre la existencia de una categoría específica de empleos, por lo que no se incluyó en la definición de la unidad contratante...”

La clarificación conlleva un análisis virtualmente idéntico al de la determinación de unidad apropiada. Es decir, hay que entrar a dilucidar qué puestos deben configurar la unidad apropiada tomando en cuenta los mismos factores sobre intereses y características laborales.

El 8 de noviembre de 2007, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados revisó e implantó el Plan de Clasificación aplicable a los empleados gerenciales. En el mismo, se aprobó la nueva especificación de clase del puesto de *Analista de Procesos*.

El *Objetivo de la Clase* se describe como sigue:

“Responsabilidad primaria por la ejecución de trabajo de campo en la inspección y monitoreo de las operaciones de las plantas de agua potable y sus procesos para determinar el cumplimiento de estándares y parámetros de purificación, establecidos por las agencias reguladoras, estatales y federales y la Autoridad. Es responsable de realizar pruebas y coleccionar datos analíticos para evaluar y recomendar estrategias dirigidas a optimizar los procesos de purificación de las plantas y el cumplimiento de los acuerdos

establecidos sobre el funcionamiento de los sistemas de acueductos y alcantarillados. Asegura que los servicios y actividades realizadas respondan a la cultura de trabajo en equipo, cumplimiento de estándares de calidad, sentido de urgencia y logro de resultados.

Realiza las actividades de análisis y cumplimiento bajo la supervisión y dirección de un Gerente u Oficial de Cumplimiento o de un superior en jerarquía de la Dirección de Cumplimiento. Se relaciona con supervisores y operadores de las plantas para monitorear los trabajos de análisis, muestreo, el cumplimiento uniforme de las políticas, acuerdos por consentimiento, y con personal y representantes de las agencias reguladoras, estatal y federal, en aspectos de cumplimiento de los estándares y el desarrollo de pruebas y análisis requeridos."

Además, bajo el título de "**Responsabilidades**" la AAA especifica las siguientes funciones de la Clase:

Realiza visitas de campo e investigaciones para inspeccionar, calibrar instrumentos y sistemas, establecer e implantar técnicas y métodos dirigidos a optimizar el control de calidad de agua y procesos de purificación en cumplimiento de los estándares establecidos por las agencias reguladoras.

Recopila, analiza y evalúa datos de floculación, sedimentación y filtración mediante pruebas de agua de las plantas y produce informes y recomendaciones para optimizar la eficiencia y efectividad de los procesos de agua potable de los sistemas de acueductos y alcantarillados.

Capacita y apoya al personal técnico de operaciones en los procesos de purificación de agua potable, aplicados en las plantas y asegura que los mismos cumplan con los estándares y parámetros de calidad óptimos, establecidos por Decretos por Consentimiento de las agencias estatales y federales.

Prepara informes requeridos de acuerdo con los itinerarios y términos establecidos por los acuerdos y comparece en representación de la Autoridad y del supervisor inmediato, a reuniones de progreso con las agencias reguladoras, federales y estatales.

Participa en la orientación al personal de las plantas sobre las políticas y procedimientos de cumplimiento con los estándares de la Ley Federal de Aguas Limpias (CWA), los términos y condiciones de los permisos de descargas (NPDES) de las plantas y las obligaciones y responsabilidades de la Autoridad con el Decreto por Consentimiento y otras exigencias de las agencias reguladoras.

Participa en la Oficina Central y Regiones, en la implantación de estrategias, sistemas de información mecanizados y nuevas tecnologías para lograr eficiencia y agilizar las actividades de monitoreo de los procesos de purificación de aguas de las plantas.

Es responsable de la utilización correcta y protección de los materiales y equipo utilizados en las actividades de monitoreo y análisis de los sistemas de acueductos y alcantarillados.

Conoce y cumple con las normas de asistencia, deberes y obligaciones y sobre las normas y equipos de seguridad necesarios para realizar los trabajos de inspección, monitoreo y análisis de los procesos de purificación de las plantas."

La Clase de "Analista de Procesos" requiere que la persona posea un bachillerato en Ingeniería, Ciencias, Salud Pública o campos relacionados de un colegio o universidad acreditada. Además, requiere poseer licencia de conductor expedida por el Departamento de Transportación y Obras Públicas de Puerto Rico. Desde el punto de vista de "Competencias Técnicas", ésta es requerida en "procedimientos de operación y estándares de calidad en los procesos de purificación de agua potable...", "operación y mantenimiento de los sistemas de acueductos y alcantarillados", "procesos químicos de purificación de agua potable", "manejo de equipos y tecnología y aplicaciones de computadoras" y el conocimiento de leyes y reglamentos aplicables a los procesos de tratamiento y purificación de aguas y de las plantas.

Un análisis de la referida especificación de clase del puesto de *Analista de Procesos* refleja de su propia faz lo siguiente:

< Los objetivos de la clase, así como las responsabilidades de dicha clase no conllevan función alguna de supervisión ni de atender asuntos de disciplina, quejas y agravios relacionados con otros empleados de la AAA. Tampoco incluye función alguna que conlleve facultad de alterar, modificar o cambiar el estatus de otros empleados.

< Los requisitos académicos del puesto y las funciones que realizan son de naturaleza profesional y similares a los que se requiere para otros puestos profesionales en la Unidad Apropriada, como por ejemplo son los Químicos I, II, III y IV, Ingenieros y Técnicos de Pretratamiento, entre otros.

El puesto de *Analista de Procesos* es uno cuya responsabilidad primaria es la inspección y monitoreo de las operaciones de las plantas de agua potable y sus procesos para determinar el cumplimiento de estándares y parámetros de purificación, establecidos por las agencias reguladoras, estatales y federales y la Autoridad. Son

responsables de realizar pruebas y coleccionar datos analiticos para evaluar y recomendar estrategias dirigidas a optimizar los procesos de purificacion de las plantas y el cumplimiento de los acuerdos establecidos sobre el funcionamiento de los sistemas de acueductos y alcantarillados. Trabajan bajo la supervision y direccion de un Gerente u Oficial de Cumplimiento o de un superior en jerarquia de la Direccion de Cumplimiento. Su relacion con supervisores y operadores de las plantas es para monitorear los trabajos de analisis, muestreo, el cumplimiento uniforme de las politicas, etc., en aspectos de cumplimiento de los estandares y el desarrollo de pruebas y analisis requeridos.

Consideramos que este grupo de empleados si reune requisitos para ser clasificados como "empleados profesionales".

Esta opinion la sustentamos conforme a la definicion del termino "profesional" que ha adoptado la Junta de Relaciones del Trabajo sobre la definicion del mismo termino que contiene la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, la cual se define como sigue:

"(a) cualquier empleado que se dedique a trabajo (i) predominantemente intelectual y de tipo variado, a distincion del trabajo de rutina mental, manual, mecanico o fisico; (ii) que requiera el ejercicio consecuente de discrecion y criterio de su ejecucion; (iii) de una naturaleza tal que el trabajo rendido o el resultado alcanzado no pueda utilizarse como medida en relacion con determinado periodo de tiempo; (iv) que requiera conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o adquiridos generalmente mediante un prolongado curso de instruccion intelectual especializada y estudio de una institucion de estudios avanzados o en un hospital, a distincion de una educacion academica general o de un aprendizaje o adiestramiento en la ejecucion de procesos de rutina mental o fisicos; o

(b) cualquier empleado que (i) haya completado los cursos de instruccion intelectual y estudios especializados descritos en la clausula (iv) del parrafo (a), y (ii) este ejecutando trabajo similar bajo la supervision de un profesional con el fin de prepararse para convertirse en empleado profesional segun se define en el parrafo (a)"

Este concepto de "profesional" fue ampliado por la Junta en el caso de Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico y Union Independiente de la Autoridad de Comunicaciones Núm. PC-56, D-87-1082 del 31 de agosto de 1987 en el cual en lo pertinente se dispuso lo siguiente:

“... Hemos tomado en consideración el hecho de que existe en nuestra actual fuerza laboral un número significativo de personas denominadas ‘técnicos’, a las cuales se les requiere una preparación formal especializada obtenida en colegio o escuelas reconocidas como requisito indispensable para ocupar dichos puestos. Estos tienen, a nuestro juicio, una comunidad de intereses con los ‘profesionales’. Por esta razón hemos decidido ampliar en nuestra jurisdicción el concepto de ‘empleado profesional’ e incorporar al mismo a los empleados técnicos, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos necesarios para clasificarlos como tales.”

YBY
Al examinar las tareas que estos realizan consideramos que es un trabajo de índole intelectual, de tipo variado y requiere el ejercicio consecuente de su discreción y criterio propio en la ejecución de sus tareas. Así también opinamos que al examinar la naturaleza del trabajo y los requisitos mínimos que requiere la plaza para ser ocupada encontramos que las mismas exigen conocimientos avanzados en un campo, adquiridos generalmente mediante un prolongado curso de instrucción intelectual especializada.

En conclusión, no encontramos prueba alguna que demuestre que los *Analista de Procesos* hayan atendido o promovido asuntos que estén relacionados a procedimientos de disciplina, quejas y agravios. Tampoco existe evidencia que ejerzan o hayan ejercido ningún tipo de influencia sobre los que toman las decisiones. Ninguno tiene empleados bajo su dirección o supervisión, ni rinden informes a la Oficina de Personal con recomendaciones para variar el estatus de algún otro empleado. Tampoco tienen poder para nombrar, despedir, ascender, disciplinar, trasladar o cambiar el estatus de ningún otro empleado de la Autoridad. No participan en la formulación de ninguna norma o política de la Autoridad, ni en reuniones de “staff”. No intervienen con correspondencia que tenga que ver con asuntos obrero-patronales, ni participan en reuniones de índole obrero-patronal.

En virtud de todo lo anterior, recomendamos la inclusión inmediata en la Unidad Apropiada de Empleados Profesionales que representa la HIEPAAA a todos los empleados que ocupan el puesto de *Analista de Procesos* en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillado.

Recomendamos a la Junta que 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 diez (10) días laborables e improrrogables siguientes a la notificación del mismo. Luego de transcurridos esos diez (10) días, el expediente completo del caso, incluidos el Informe del Jefe Examinador y las Excepciones de las partes, si las hubiere, pasará a la consideración de la Junta, para la decisión correspondiente.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de enero de 2011.


Yanira Barreto González
Jefa Examinadora

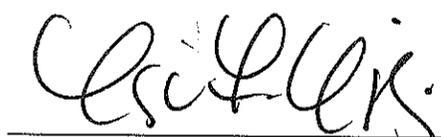
NOTIFICACIÓN

CERTIFICO: Que en esta fecha he enviado por correo certificado copia del presente Informe y Recomendaciones de la Jefa Examinadora de la *Petición de Clarificación de Unidad Apropriada* a:

1. Lcdo. Víctor R. Rodríguez Fuentes
Cancio, Nadal, Rivera & Díaz, PSC
P O Box 364966
San Juan Puerto Rico 00936-4966
2. Lcdo. José E. Nieves Maldonado
Autoridad de Acueductos y Alcantarillados
Oficina de Relaciones Laborales
P O Box 7066
San Juan Puerto Rico 00916-7066
3. Lcdo. José Velaz Ortiz
Bufete Torres y Velaz
420 Ave. Ponce de León Ste B4
San Juan Puerto Rico 00918-3416

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de enero de 2011.




Sra. Liza F. López Pérez
Secretaria de la Junta