

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

EN LOS CASOS DE: *

UNION DE EMPLEADOS PROFESIONALES *
DE LA AUTORIDAD DE LAS FUENTES *
FLUVIALES DE PUERTO RICO *
(INDEPENDIENTE) *

- y - CASO NUM. PC-41

AUTORIDAD DE LAS FUENTES *
FLUVIALES DE PUERTO RICO *

UNION DE EMPLEADOS PROFESIONALES *
DE LA AUTORIDAD DE LAS FUENTES *
FLUVIALES DE PUERTO RICO *
(INDEPENDIENTE) *

- y - CASO NUM. PC-43

AUTORIDAD DE LAS FUENTES *
FLUVIALES DE PUERTO RICO *
D-805

Ante: José Oscar Ortiz
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Nelson Márquez Lizardi
Ing. Osvaldo Goyco
Sr. Ramón Auli Pérez
Por la Autoridad de las Fuentes
Fluviales de Puerto Rico

Lic. Federico Rivera Sáez
Sr. Dwight Rodríguez
Por la Unión de Empleados
Profesionales de la Autoridad
de las Fuentes Fluviales de
Puerto Rico (Independiente)

DECISION Y ORDEN SOBRE CLARIFICACION DE
LA UNIDAD APROPIADA

La Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, en adelante denominada la Peticionaria o la Autoridad, radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, dos Peticiones para Clarificación de la Unidad Apropriadada en los casos del epígrafe. 1/ La unidad para la cual se radicaron las peticiones de clarificación había sido estructurada previamente por la Junta en el caso de Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico,

1/ Exhibit J-2 y J-4

Caso Núm. P-2369, D-465 (1967) y ratificada en el caso de Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, caso Núm. P-2792 (1971).

La Peticionaria alegó que las disputas sobre la clarificación de la unidad consisten en que ciertas clasificaciones de empleo deben estar excluidas de la unidad apropiada toda vez que las funciones que realizan para la Autoridad son gerenciales, ya sea porque están íntimamente ligados a la gerencia, presentan conflictos potenciales y reales con los intereses de las diversas unidades apropiadas y/o sus funciones son de naturaleza confidencial. 2/

Luego de la correspondiente investigación administrativa, el 15 de marzo de 1978, la Junta emitió sendos Avisos de Audiencia 3/ para ventilar las controversias relativas a la clarificación de la unidad que se han suscitado en los referidos casos. El 17 de marzo de 1978, la Junta ordenó la consolidación de los casos del epígrafe a los fines de audiencia y decisión. 4/

La audiencia se llevó a cabo el 28 de junio, el 2, 4 y 28 de agosto de 1978 ante el señor José Oscar Ortiz, quien fuera designado Oficial Examinador por el Presidente de la Junta. 5/

Todas las partes estuvieron representadas y participaron en la audiencia, ofreciéndoseles amplia oportunidad de ser oídas y de presentar toda evidencia oral y documental que creyeran pertinente para sostener sus respectivas contenciones.

Tanto a la Peticionaria como a la Unión de Empleados Profesionales de la Autoridad de las Fuentes Fluviales (Independiente), en adelante denominada la Unión Incumbente, se les concedió oportunidad para que radicaran escritos ante la Junta en apoyo de sus contenciones. Sin embargo, ambas partes, dejaron saber que no era necesario. 6/

2/ Exhibit J-2 y J-4

3/ Exhibit J-3 y J-5

4/ Exhibit J-10

5/ Exhibit J-6

6/ T.O. Pág. 18

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error alguno, por la presente, las confirma.

En base al récord y al historial completo del caso, la Junta formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO Y DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico es una instrumentalidad corporativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a la producción, distribución y venta de energía eléctrica en cuya operación utiliza los servicios de empleados y es, por tanto, un patrono en el significado del Artículo 2, Secciones 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley. 7/

II.- La Organización Obrera:

La Unión de Empleados Profesionales de la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico (Independiente) es una organización que admite en su matrícula a empleados de la Peticionaria a los fines de la negociación colectiva y es, por tanto, una organización obrera en el significado del Artículo 2, Sección 10 de la Ley. 8/

III.- Las Disputas Sobre la Clarificación de la Unidad:

El 9 de agosto de 1966, la Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers Express & Station Employees, AFL-CIO, en adelante denominada la Brotherhood, radicó ante la Junta una Petición para Investigación y Certificación de Representante. 9/ El 17 de mayo de 1967 la Junta emitió una Decisión y Orden de Elecciones en la cual los empleados profesionales tenían que determinar si deseaban o no estar representados por la Brotherhood a los fines de la negociación colectiva. 10/ El 11 de julio de 1967, se efectuaron las

7/ T.O. Pág. 17

8/ T.O. Pág. 18

9/ Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, Caso Núm. P-2369, D-465

10/ Id.

elecciones y la Brotherhood obtuvo la mayoría, por lo que la Junta la certificó el 28 de febrero de 1968 como la representante exclusiva de los empleados profesionales que utiliza la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico; excluidos: 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 otros miembros de las diversas unidades apropiadas de negociación colectiva ya establecidas en la Autoridad y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto. Quedaron 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. 11/

En virtud de la referida certificación, la Brotherhood y la Autoridad negociaron un convenio colectivo el cual expiró el 2 de julio de 1971. 12/

El 23 de abril de 1971, la Unión de Empleados Profesionales de la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico (Independiente) radicó ante la Junta una Petición para Investigación y Certificación de Representante en la que alegó que interesaba representar, a los fines de la negociación colectiva, a todos los empleados profesionales de la Autoridad. 13/

En base a dicha petición, el Presidente de la Junta expidió el 11 de junio de 1971 una Orden de Elección con Anterioridad a la Audiencia. 14/ A tenor con dicha orden, el 2 de julio de 1971, se llevó a cabo la elección en la cual la Unión de Empleados Profesionales de la Autoridad de las

11/ Estipulado durante la audiencia. T.O. Págs. 18-19

12/ T.O. Págs. 19-20

13/ Autoridad de las Fuentes Fluviales de P.R. P-2792

14/ T.O. Pág. 20

Fuentes Fluviales (Independiente) obtuvo la mayoría de los votos válidos contados por lo que fue certificada el 21 de julio de 1971 como la representante exclusiva de los empleados comprendidos en la unidad antes descrita. 15/

En virtud de la certificación otorgada a la Unión Incumbente, ésta y la Autoridad han negociado convenios colectivos en los cuales las partes han incluido en la unidad apropiada las clasificaciones de empleo objeto de los casos pendientes, las cuales mencionamos más adelante. 16/

El 21 de julio y el 2 de agosto de 1977, la Peticionaria cuestionó la unidad apropiada determinada en los casos P-2369, D-465 y P-2792 mediante la radicación de sendas Peticiones de Clarificación de Unidad al señalar que las clasificaciones de: 1) Analista de Sistemas y Procedimientos Administrativos I, II y III, 2) Analista de Programas Económicos y Financieros y 3) Analista Compilador de Datos-Costos de Servicios 17/ deben excluirse de la unidad antes descrita debido a que las funciones que realizan sus incumbentes para la Autoridad son gerenciales, ya sea porque están íntimamente ligados a la gerencia, presentan conflictos potenciales y reales con los intereses de las diversas unidades apropiadas y/o sus funciones son de naturaleza confidencial.

Por otra parte, la unión incumbente sostiene que las plazas mencionadas en el párrafo precedente le fueron adjudicadas a ella en el caso P-2369 y no ha habido cambios fundamentales en las mismas, a pesar de que los títulos han variado algo en dos de ellos.

A base de los hechos anteriormente expuestos concluimos que se ha suscitado una disputa que debemos resolver mediante la clarificación de la unidad apropiada en los casos del epígrafe.

15/ T.O. Págs. 19-20

16/ T.O. Págs. 20-21

17/ Se enmendó la petición del caso PC-43 para que la clasificación Analista Compilador de Datos-Costos de Servicios y Operador de Computadoras Electrónicas se denominara Analista Compilador de Datos-Costos de Servicios que es el nombre que tiene en la actualidad. T.O. Págs. 15-16.

A continuación pasamos a considerar las plazas sobre las cuales se refieren las disputas ante nuestra consideración.

1. Analista de Sistemas y Procedimientos
Administrativos I, II y III

En el caso de Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, P-2369, D-465, al determinar que eran empleados profesionales, la Junta dijo lo siguiente sobre esta clasificación de empleo: 18/

"La investigación revela que estos votantes ocupan los puestos de Analista de Sistemas y Procedimientos I y II en la Oficina de Sistemas y Procedimientos Administrativos, adscrita a la División de Servicios y Suministros de la Autoridad. La labor que realizan el I y el II, es básicamente, la misma pues sólo varía en complejidad. Esta consiste en realizar estudios sobre la organización de la empresa, distribución de espacio para las oficinas y demás facilidades, distribución de trabajo y adecuación del equipo. Trabajan también en la preparación de los manuales administrativos que señalan las pautas o normas generales de la Autoridad, en el diseño y control de los formularios; orientan a la gerencia y a otros empleados sobre los procedimientos a seguirse en el trabajo y sobre el uso del Manual de Procedimiento.

En su tarea ejercen gran discreción pues hacen recomendaciones a la empresa en cuanto a procedimientos administrativos. A nuestro juicio, sin embargo, no forman parte de la gerencia pues carecen del elemento fundamental que es el poder para formular e implantar la política y las normas de la empresa. No están tampoco en una relación confidencial con personas que formulan la política obrero-patronal."

Debemos determinar si en la actualidad, los deberes y funciones de esta plaza son tales que ameriten su exclusión de la unidad apropiada según certificada por la Junta, y según las partes la han incluido en los convenios colectivos negociados en virtud de dicha certificación.

A solicitud de la Autoridad, fueron citados por la Junta y comparecieron a testificar, con referencia a esta plaza, la Sra. Zaida Irizarry Bracero, la Sra. Yadira Vázquez de Maldonado y el Sr. Aulí Pérez.

La señora Zaida Irizarry Bracero, Analista de Sistemas y Procedimientos II, declaró que su labor consiste en hacer estudios y análisis de proyectos de sistemas sencillos sobre el diseño y control de formularios. Señala la testigo que somete sugerencias y alternativas a sus supervisores en base

a esos estudios. Dice que para hacer sus estudios busca información en la fuente necesaria. Dicha información la obtiene entrevistando a personal supervisor y personal unio- nado en las oficinas de la Autoridad que así se lo requiera su labor.

La testigo Irizarry Bracero indica que ha participado en varios estudios para llevar a cabo las funciones de su cargo. Entre ellos se encuentran la reorganización de la Oficina de Distrito de San Juan y la Comercial de Ponce, el del proyecto "pony", el de la lectura por zona, el de talones de pago y el de cuentas del Gobierno.

Declaró además lo siguiente en el interrogatorio directo:

"P. Todos esos estudios que usted mencionó, ¿llegó a su conclusión con ellos?

R. Solamente el de la Oficina Comercial de Ponce... Ese estudio conllevó analizar las necesidades de personal que tenía la División de Ponce en esa época y por medio de unas sugerencias en base al análisis recomendamos, recomendé se eliminara personal, plazas...

P. ¿Qué plazas, recuerda?

R. Oficinistas de servicios a consumidores...

P. Fue más de una ...

R. Sí, igualmente en la Oficina Comercial de San Juan.

P. Y en la Oficina de San Juan ...

R. Ese no lo terminé, también en ese recomendé se eliminaran plazas.

P. ¿Qué pasó con ese estudio?

R. De la noche a la mañana me lo quitaron y sé que se terminó porque fui siguiendo cómo implementaron los cambios

.....
P. ¿En qué fase estaba, si recuerda, cuando se lo quitaron?

R. Había hecho el análisis de la necesidad de personal que ellos señalaban, pero que no era cierto y recomendaba eliminación de un número de plazas...

P. Y en ese momento se lo quitaron.

SEÑOR OFICIAL EXAMINADOR:

Esas plazas incluían de la UTIER nada más, ¿no de la UPAFFI?

R. UTIER hasta donde tengo entendido." 19/

Del testimonio de la Sra. Irizarry se desprende claramente que como parte de sus labores hacía recomendaciones para eliminar plazas y personal de otra unidad apropiada.

Otra testigo que presentó la Autoridad fué la señora Yadira Vázquez de Maldonado, quien se desempeña como Analista de Sistemas y Procedimientos Administrativos III. Del récord surge que esta analista analiza problemas administrativos que su supervisor le plantea luego de una recopilación de datos y prepara y somete un informe en el cual presenta a la gerencia varias alternativas y recomendaciones. Como ejemplo nos señala que ha trabajado en la implementación de algún sistema mecanizado donde se supone que haga un procedimiento, llena unos formularios y orienta y asesora al personal de oficina para que pueda llevar a cabo sus tareas utilizando el nuevo sistema. 20/

Surge, además, del récord que Vázquez de Maldonado ha participado en varios estudios, a saber: cuentas a pagar y sistema de nóminas, análisis de la compra de combustible, implementación del sistema CMC, estudio sobre el sistema de control de inventarios y de administración por objetivos, estudio sobre la oficina de desembolso de Bayamón y el estudio de cuentas misceláneas y de teléfonos. 21/

La testigo declaró además sobre el tipo de recomendaciones que hacía:

"P. ¿Alguna otra recomendación?

R. "... hay una serie de recomendaciones que entran en detalles de la mecanización de algunas fases, que se bregara con las plantas, las plazas..." 22/

Refiriéndose al sistema CMC declaró lo siguiente:

P. ¿Qué conlleva el estudio en sí, las recomendaciones, si llegó a algunas?

R. Las recomendaciones consistieron en comprar el equipo y la Autoridad había decidido comprar dos equipos y nosotros recomendamos uno solo, debido a que con un solo sistema, se hicieron otras recomendaciones que hacían factible la utilización de un solo equipo en vez de dos...

20/ T.O. Pág. 193

21/ T.O. Pág. 194

22/ T.O. Pág. 199

Del testimonio de la Sra. Irizarry se desprende claramente que como parte de sus labores hacía recomendaciones para eliminar plazas y personal de otra unidad apropiada.

Otra testigo que presentó la Autoridad fué la señora Yadira Vázquez de Maldonado, quien se desempeña como Analista de Sistemas y Procedimientos Administrativos III. Del récord surge que esta analista analiza problemas administrativos que su supervisor le plantea luego de una recopilación de datos y prepara y somete un informe en el cual presenta a la gerencia varias alternativas y recomendaciones. Como ejemplo nos señala que ha trabajado en la implementación de algún sistema mecanizado donde se supone que haga un procedimiento, llena unos formularios y orienta y asesora al personal de oficina para que pueda llevar a cabo sus tareas utilizando el nuevo sistema. 20/

Surge, además, del récord que Vázquez de Maldonado ha participado en varios estudios, a saber: cuentas a pagar y sistema de nóminas, análisis de la compra de combustible, implementación del sistema CMC, estudio sobre el sistema de control de inventarios y de administración por objetivos, estudio sobre la oficina de desembolso de Bayamón y el estudio de cuentas misceláneas y de teléfonos. 21/

La testigo declaró además sobre el tipo de recomendaciones que hacía:

"P. ¿Alguna otra recomendación?

R. ... hay una serie de recomendaciones que entran en detalles de la mecanización de algunas fases, que se bregara con las plantas, las plazas..." 22/

Refiriéndose al sistema CMC declaró lo siguiente:

P. ¿Qué conlleva el estudio en sí, las recomendaciones, si llegó a algunas?

R. Las recomendaciones consistieron en comprar el equipo y la Autoridad había decidido comprar dos equipos y nosotros recomendamos uno solo, debido a que con un solo sistema, se hicieron otras recomendaciones que hacían factible la utilización de un solo equipo en vez de dos...

20/ T.O. Pág. 193

21/ T.O. Pág. 194

22/ T.O. Pág. 199

- P. ¿Por qué usted llegó a esa conclusión?
- R. Bueno, nosotros hicimos un estudio de la producción de los empleados en esa sección de entrada de datos y las personas que habían, el equipo que tenían antes y con las ventajas de un equipo nuevo y las personas y un turno adicional en vez de dos secciones, se podía efectuar ese trabajo.
- P. ¿Al decir un turno adicional es que se crearon más plazas?
- R. No. El turno adicional era que unos empleados entraban de 7:00 a 2:00 me parece que era, a 3:00 y otros de 3:00 a 10:00 de la noche... a 11:00...
- P. Con el mismo personal que había...
- R. Sí, pero no venía la necesidad de crear plazas de supervisión porque los supervisores que habían podían turnarse y bregar con menos empleados en vez de bregar con empleados nuevos...
- P. ¿Conlleva un cambio organizativo alguno?
- R. Organizacional...
- P. Sí, organizacional ¿podría explicarnos?
- R. Sí una sección, en este caso el Depto. de Operaciones en vez de tener una sección con dos unidades tendría una sección con una sola unidad, es puramente organizacional." 23/

Tanto la señora Irizarry como la señora Vázquez de Maldonado declararon que generalmente no terminan los proyectos que se les asignan debido a que la gerencia no les suministra la información requerida alegando que la misma es confidencial y no se la pueden dar a empleados unionados y en otras ocasiones les quitan los proyectos cuando la gerencia entiende que ocurre algún problema, como ocurrió con el proyecto del "pony" y el de la lectura de zona, en que las recomendaciones conflagran con la unidad apropiada de la UTIER. 24/ Sobre este particular, Ramón Aulí Pérez, Jefe de la Oficina de Sistemas y Procedimientos Administrativos de la Autoridad, declaró que con anterioridad a que los analistas fueron organizados en la Unión incumbente, como "profesionales", éstos tenían completo acceso a los archivos confidenciales de la gerencia de la Autoridad y que tenían comunicación continua con estos ejecutivos y discutían abiertamente los problemas

23/ T.O. Págs. 199-200

24/ T.O. Págs. 190-192; 198, 201-203, 205

relacionados con el trabajo. Declara, además, Aulí Pérez, que al unionarse los analistas se rompieron las relaciones que existían entre ellos y la gerencia. De aquí en adelante la gerencia optó por no cooperar brindando la información que solicitaban por creer que la podían usar para otros propósitos. 25/

Del testimonio del Sr. Pérez surge que entre las funciones que debe realizar un analista se encuentra la de entrevistar ejecutivos y obtener información y datos confidenciales de sus archivos siendo orientado sobre la política que va a seguir el director en relación con algún problema específico. Por tratarse precisamente de información confidencial, la gerencia se ha negado a suministrar esta información que le es necesaria a los analistas para realizar sus estudios. En otras palabras, se creó una desconfianza por entender la Autoridad que la información que utilizan los analistas es confidencial la cual no puede pasar a manos de personas que tengan otras lealtades. 26/

Un ejemplo de esta situación fue el estudio relacionado con el proyecto "Pony". El "Pony" es el sistema interno que utiliza la Autoridad para llevar información a la isla y traerla y así alimentar un computador. Un analista de sistema estaba estudiando la posibilidad de variar el sistema y usar microfilms, con el objeto de aligerar el proceso reduciendo tiempo extra y por ende, paga extra, en las que se estaba incurriendo. La UTIER se enteró del proyecto y adujo ante el Director Ejecutivo que con el nuevo plan se le estaba quitando trabajo extra a los unionados. En ese momento se decidió que por cuestión de confidencialidad, los supervisores debían continuar con el proyecto. 27/

Con referencia a la estrecha relación entre las funciones de esta plaza en controversia, con la gerencia, declaró lo siguiente:

25/ T.O. Págs. 215-217, 233

26/ T.O. Pág. 233

27/ T.O. Págs. 250-252

- P. Según los tratadistas, testigo, ¿cuál es el propósito de una oficina de sistemas y procedimientos?
- R. ... asesorar a la gerencia para tomar decisiones, o sea, eso concuerda con el propósito de nuestra oficina.
- P. Testigo, y ¿qué entiende usted por asesor? ¿O asesoramiento?
- R. Asesoramiento... es el que aconseja, el que recomienda ... envuelve una relación entre el que recibe asesoramiento y el que da el asesoramiento... como lo dice el profesor Muñoz A. Matos, requiere una relación de tranquilidad, o sea, una relación continua de paz entre el que produce las ideas y el que recibe las ideas para que el asesoramiento sea efectivo... o sea, que no es la persona producir algo, algo y entonces para, sino tiene que es (sic) una continua comunicación con ese ejecutivo. Aún durante la... recomendación y luego en el seguimiento..." 28/

El Sr. Pérez citó a Leslie Mathis, de Estados Unidos, como uno de los tratadistas que considera que los analistas, para realizar adecuadamente sus funciones, deben tener un Management Attitude, (Actitud Gerencial) ya que sus trabajos son para la gerencia de la empresa. 29/

A preguntas de la representación legal de la Autoridad, el señor Pérez declaró que el personal bajo su dirección debe conocer la política pública de la Autoridad para poder trabajar ya que tiene que enmarcar sus recomendaciones dentro de esa política de manera que el Director Ejecutivo pueda tomar una decisión. A manera de ejemplo, señaló la situación con referencia al Diseño de Formularios para la nómina de Empleados temporeros. Expresa que para ello se requiere conocer la política pública de la Autoridad en relación a la contratación o no de empleados temporeros; si los va a reducir, a aumentar, si lo va a hacer en una forma puntualizada, y eso va a entrar a una mecanización... 30/

De acuerdo con las declaraciones del señor Pérez, los analistas no están ejecutando las funciones que se supone que realicen de acuerdo a su carta de deberes desde que éstos se unionaron por la falta de acceso a cierta información necesaria.

28/ T.O. Págs. 217-218

29/ T.O. Pág. 235

30/ T.O. Págs. 230, 277-278

Ello es así a pesar de su preparación y experiencia en su ocupación. Como resultado de esto, el proceso de las negociaciones colectivas se ve afectado.

"P. ¿Cómo, cómo se afecta, si tiene?

R. O sea, si se le diera la información sería una información confidencial a una analista de sistemas y esa información puede traducirse a la mesa de negociaciones y puede afectar el proceso de negociaciones... el ejemplo claro lo tenemos en el momento que vivimos recientemente... el Director nos ordenó que paráramos la serie de proyectos que estábamos realizando los supervisores porque él no quería en ese momento pues en materia de negociación colectiva que se utilizaran esos estudios que estaban en proceso, esas recomendaciones como instrumento para afectar la negociación. Ese es el hecho por ejemplo que nosotros tenemos tres (3) secretarías confidenciales en la oficina. O sea, mientras se prepara el estudio, mientras nosotros estamos desarrollando esa alternativa tiene que permanecer en estricta confidencia, no puede darse a la publicidad hasta tanto el ejecutivo no reciba y tome una decisión. Porque la decisión puede ser de aceptarla o también tiene su tiempo cuando es la estrategia que va a utilizar para implementar esas recomendaciones. Nosotros como asesores tenemos que callar. Por eso como mencioné anteriormente, la relación de confianza que tiene que haber. Si el Ejecutivo considera que puede enviar esa información fuera del área de ejecutivo pues se detiene el proceso de información." 31/

En cierta ocasión, surgió una cuestión administrativa en Ponce que requirió la intervención de los Analistas de Sistemas Administrativos; el Jefe de la División, el Sr. Aulí Pérez, se llevó consigo a una analista para realizar un estudio sobre la cuestión que envolvía la evaluación de la labor administrativa de unos ejecutivos a fin de determinar cuál era el mejor candidato para un puesto que se le iba a ofrecer. Parte de este estudio requería evaluar además, datos que les suministraban los auditores y ubicar así el estudio dentro del aspecto fiscal. Por considerarlo una cuestión "reservada", el señor Pérez no pudo darle participación total en dicho estudio a la analista que le acompañó. Debido a que en la evaluación de ejecutivos se necesita material confidencial, los analistas no podían hacer el estudio o participar en la discusión de dichas cuestiones, por ser unionados. 32/

31/ T.O. Págs. 240-241

32/ La analista en aquel entonces era la Srta. Batista, T.O. Págs. 244-248

Declaró el señor Pérez que los Jefes de Divisiones le llamaban cuestionándole que unos analistas, empleados unionados, les hicieron una serie de preguntas que luego el Director podía utilizar para evaluarlos y tomar decisiones sobre ellos. 33/

Algunas otras materias que se consideran confidenciales son aquellas relativas a las normas que rigen al personal gerencial que luego pueden tener efecto en las negociaciones colectivas; información sobre reorganización en la Autoridad, la cual no puede publicarse o permitirse que se sepa por empleados antes de que el Director Ejecutivo la apruebe; estudios sobre las "unidades de intervención" que tiene la Autoridad, tales como auditoría interna, evaluación diagnóstica y otras, cuyos resultados son confidenciales. 34/

Como consecuencia de esta situación el Sr. Aulí Pérez, así como otros supervisores, han tenido que asumir la mayor parte del trabajo que normalmente corresponde a las funciones de los Analistas de Sistemas Administrativos con el consiguiente recargo en sus funciones y horas de trabajo. 35/

La falta de delegación y comunicación entre supervisores y analistas dada la confidencialidad de la información que le era necesaria a éstos últimos para realizar sus labores, creó un clima tenso y conflicto entre el personal ya que no podían realizar a cabalidad su trabajo a pesar de su capacidad y experiencia.

Este clima requirió en agosto de 1976 intervención de la Dra. Lucy López Roig, Directora del Directorado de Relaciones Humanas y de la psicóloga Mirna Hau. 36/ El 14 de octubre de 1976, se emitió un Informe de Intervención Diagnóstica entre cuyas recomendaciones figuraba la siguiente:

33/ T.O. Pág. 244

34/ T.O. Págs. 263-264

35/ T.O. Págs. 242, 248

36/ T.O. Págs. 265-267. Véase el testimonio de la Sra. Mirna Hau, quien en dicha época trabajaba en la oficina de servicios psicológicos e industriales, como psicóloga. T.O. Págs. 171-172

"5. Por la naturaleza confidencial de las labores de esta oficina, la División de Personal debe comenzar de inmediato a evaluar la posibilidad de reclasificar estas plazas como gerenciales bajo el concepto de trabajo altamente relacionado a la gerencia." 37/

En resumen, si bien los Analistas de Sistemas Administrativos no están realizando labores adicionales o diferentes a las de su Hoja de Deberes, lo cierto es que están realizando menos de dichas labores, o sea, no pueden realizar todas las funciones que su plaza conlleva, ya que al llegar a cierta etapa, la información que necesitan es confidencial y no les es suministrada.

Al terminar la audiencia, la representación legal de la Unión Incumbente (UPAFFI) estipuló lo siguiente con referencia a su testigo, la señora Carmen Rivera Murillo:

"que durante el tiempo que la Sra. Carmen Rivera ha trabajado para la Autoridad, durante el período de tiempo que no se había organizado la Unión, ella realizaba las funciones de su hoja de deberes completa. Que después de organizada la Unidad Apropriada, no realiza las funciones completas." 38/

De todo el testimonio incontrovertido se desprende que las funciones de los Analistas de Sistemas y Procedimientos Administrativos, para ser realizadas cabalmente requieren información confidencial de la gerencia, y actuaciones íntimamente ligadas a la gerencia. En adición, estos analistas hacen recomendaciones que afectan el status de otros empleados, incluso miembros de otras unidades apropiadas. Ya hemos visto que los empleados con tales funciones quedaron expresamente excluidos de la unidad apropiada.

Por todo lo anterior, concluimos que los Analistas de Sistemas y Procedimientos Administrativos deben quedar fuera de la Unidad Apropriada.

II.- Analistas de Programas Económicos y Financieros

En el caso de la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, supra, la Junta consideró unas plazas similares a las de Analistas de Programas Económicos y Financieros,

37/ Exhibit A-2, Pág. 7

38/ T. O. Pág. 281

a saber: Consultor Matemático, Analista de Costos y Auxiliar de Analista de Costos y Ventas adscritos todo a la División de Planificación y Estudios Eléctricos.

En aquella ocasión la Junta determinó que los incumbentes de estas tres clasificaciones de empleo son empleados profesionales. 39/

Posteriormente los puestos antes mencionados se unificaron en el de Analista de Programas Económico y Financieros. 40/ Del récord surge que los incumbentes en dichos puestos lo son Vilma Arias Boneta, Sixto Jeannot Amorós y Jorge M. Elkoury. Los mismos pertenecen al Departamento de Proyección y Estudios Tarifarios, Sección de Proyecciones y Estudios de Costos de Servicio, excepto el empleado Jorge M. Elkoury, quien está adscrito a la Sección de Estadísticas de dicho Departamento, adscrita a la División de Planificación y Estudios Eléctricos. Comenzaron a trabajar en la Autoridad en los años 1972, 1974 y 1976 respectivamente.

La función primordial de este Departamento consiste en planificar el sistema eléctrico de la Autoridad a corto y a largo plazo. En adición, predecir el costo y las ventas futuras de energía y los ingresos que ha de recibir la Autoridad y analizar, estudiar y hacer recomendaciones sobre el comportamiento del sistema tarifario de la Autoridad de las Fuentes Fluviales y evaluar el impacto financiero de las diversas alternativas de expansión. 42/

Vilma Arias Boneta declaró que sus funciones como Analista de Programas Económicos y Financieros consisten en preparar pronósticos de ventas kilovatios-horas y pronósticos de ingresos que tendrá la Autoridad como consecuencia de la

39/ Informe y Recomendaciones del Presidente de la Junta sobre Objeciones y Papeletas Recusadas del 22 de noviembre de 1967, Págs. 16 y 18-19

40/ T.O. Pág. 115

41/ T.O. Pág. 28

42/ T.O. Pág. 29

venta de kilovatios-hora; y trabajar en una serie de estudios relacionados con impactos financieros, económicos y estudios estadísticos. 43/

Entre agosto de 1977 y marzo de 1978, trabajó en un estudio especial en relación con la negociación de la UTIER, particularmente con las alternativas de salarios que podían ofrecerse, teniendo en cuenta la situación económico-financiera de la Autoridad. En relación con esa encomienda, tanto los Analistas Económico-Financieros como el Analista de Datos-Costos de Servicio se reunieron con el Director Ejecutivo, sub-director de las secciones de la Autoridad, personas relacionadas con Presupuesto o que tuvieran que ver en una u otra forma con el convenio. 44/ Ampliando sobre los estudios con impacto salarial señaló lo siguiente:

"P. O sea, usted sin revelar datos confidenciales ninguno usted podría informar que ... cómo usted realiza ese estudio, qué procedimiento siguieron?

R. Bueno nosotros nos reunimos con el Director Ejecutivo con los distintos supervisores de la División y determinamos cuáles eran las alternativas que se podían considerar dada la situación económica de la Autoridad. Investigamos más o menos en cuánto se podría aumentar el salario de los empleados dado que hay un cierto número de empleados que son UTIER. Entonces procedimos hacer ciertos ajustes en otros de los renglones que si había aumento en tal cantidad pues había que reducir los gastos de otras partidas posiblemente. Pasamos a entrevistar a las personas que están relacionadas con este tipo de cosas, o no y llegamos pues, tomamos la determinación, presentamos varias alternativas para poder satisfacer esto si la situación de la Autoridad no lo permite. Legar (sic) a considerar también en reducir empleo y distintos tipos de cosas de esa naturaleza." 45/

En cuanto a la política pública de la Autoridad en relación con los estudios que hacen estos analistas, se expresó como sigue:

"P. Testigo, con la Venia del Hon. Examinador, ¿Esa política pública que usted tiene ascenso (sic) que usted conoce la que conoce nada más, sabe usted si ha variado como consecuencia de los estudios que usted realiza?

43/ T.O. Pág. 67

44/ T.O. Págs. 67-68; 89-90. Véase además la Pág. 87

45/ T.O. Pág. 69

R. Yo creo que sí que ha variado, porque nosotros hacemos los estudios, sometemos recomendaciones y entonces de acuerdo a esas recomendaciones o sea, la alta Gerencia pues la ... toma sus decisiones.

SR. OFICIAL EXAMINADOR:

P. O sea, de surgir algún cambio, sería a base del informe que ustedes hacen?

R. Sí, O sea, de las recomendaciones que nosotros sometemos pues ellos toman como base para tomar decisiones.

P. En caso de que no variara la política quedase igual.

R. Exacto." 46/

El estudio que realizaron en torno a la negociación colectiva tuvo el efecto de que no se les pudo dar más de \$50.00 de aumento en el primer año a los unionados de UTIER, pues de lo contrario, se afectaban las finanzas de la Autoridad. 47/

Sobre los efectos de los pronósticos de gastos señaló:

"P. ¿Y el presupuesto de gastos, le hago la pregunta sobre el presupuesto de gastos?

¿Cómo afecta los pronósticos que usted realiza?

R. O sea, que si los ingresos a por ventas pues se ven reducidos, pues hay que reducir las partidas de salarios y jornales, material y suministro combustible y una sería de cosas.

P. El número de empleados se afecta o no se afecta?

R. Sí.

P. ¿Cómo se afecta?

R. A través de la partida de salarios y jornales que ...

P. ¿Podría ser un poco más específica, más específica abundar sobre ello? Si tiene la bondad.

R. Sí. El ingreso total de la Autoridad actualmente perdón, por ventas se ve reducido, pues hay que reducir también posiblemente la partida de salarios y jornales y si no hay forma de reducirlo porque a través del Convenio Colectivo hay que dar aumento año tras año una posible reducción sería eliminando empleos empleados." 48/

Arias Boneta declaró además, que su supervisor le dice el estudio que tiene que hacer y ella procede a recopilar los

46/ T.O. Pág. 73

47/ T.O. Pág. 75

48/ T.O. Pág. 76

datos. 49/ Dichos datos los obtiene de distintas fuentes, a saber: estudio financiero ya preparado por la Sección de Presupuesto y que lo envían de la División de Presupuesto; datos históricos de la División de Análisis Económico y Contabilidad; datos de ventas que salen de la Sección de Procesamiento de Datos; datos de contratos al por mayor; datos de la Junta de Planificación sobre los distintos indicadores de la economía del país; y datos del Departamento del Trabajo. 50/ Luego de obtenidos los datos necesarios para su estudio, los analiza y prepara su estudio con sus recomendaciones, sugiriendo las alternativas que son factibles y las que hay que rechazar. Las decisiones las toman los supervisores de ella, en base a esas recomendaciones. 51/

Testificó también por el patrono, el señor Sixto Jeannot Amorós, quien analiza las condiciones de la Autoridad en relación a la demanda de la energía eléctrica y cuál habrá de ser su consumo futuro. Analiza, además, los kilovatios-horas que se consumen tanto los del servicio residencial como los de los servicios comerciales e industriales. 52/

Declaró que como Analistas Económico-Financieros tienen conocimiento de la política pública de la Autoridad e incluso de la política pública del E.L.A. de Puerto Rico.^{53/} Señaló también lo siguiente:

"P. Testigo, ¿qué conocimientos adicionales tiene que tener usted para realizar ese trabajo?

R. Además de los datos que manejamos, tenemos que tener la capacidad de analizar esos datos y cuando se producen unos resultados, interpretarlos correctamente y ver cuál es el impacto económico y financiero de dichas medidas, de diferentes medidas sobre las finanzas de la Autoridad.

P. En cuanto a la política de la Autoridad, ¿ustedes tienen que tener conocimiento de ella?

49/ T.O. Pág. 86

50/ T.O. Págs. 85-86, 97

51/ T.O. Págs. 91-92

52/ T.O. Pág. 131

53/ T.O. Pág. 142

- R. Correcto. Tenemos que tener un pleno conocimiento, No solamente de la política pública de la Autoridad sino también de la política pública del ELA de P. R. 53/
- P. Y como consecuencia de sus estudios, de los estudios que usted realiza para los trabajos suyos, ¿esa política podría variar?
- R. Como resultado de nuestra intervención, como resultado de nuestros análisis, la política pública de la Autoridad podría verse afectada. Nuestro trabajo puede sugerir, puede indicar unas tendencias de por ejemplo, in deterioro en la cubierta de la deuda de la Autoridad, puede sugerir un deterioro en el sentido de que los costos corrientes, por ejemplo, están aumentando en una proporción mayor que los ingresos netos de la Autoridad, lo cual tiene graves consecuencias en muchas áreas. Y esto, es estudio del impacto financiero así como este estudio que aquí tienen que haberlo mencionado anteriormente de revenue budget, es una herramienta o un elemento de juicio adicional con que cuenta la alta gerencia de la Autoridad para tomar unas decisiones. Yo entiendo que esas decisiones alterarían de una forma u otra dicha política pública a la cual estamos haciendo referencia." 54/

En cuanto al efecto de los estudios en el personal declaró sustancialmente como la Sra. Arias Boneta, esto es que luego del análisis de ingresos y costos, se puede llegar a la necesidad de reducir o despedir empleados, congelar plazas y otras medidas, en base a los estudios y recomendaciones de estos analistas. En la realización de esos estudios se reúnen con alta gerencia. 55/ También maneja información confidencial cuyos datos no se pueden divulgar, se guardan bajo llave y no se sacan copias. 56/ Entre la información confidencial a que tienen acceso estos analistas para sus estudios, se encuentran los planes de la Autoridad de construir o no plantas, hacer mejoras capitales y otros:

"P. ¿Qué son mejoras capitales?

R. Está íntimamente relacionado con lo que llamamos plan de expansión de generación, se produce ese plan de expansión y es el que da lugar a unos costos...

P. ¿Quién hace ese plan?

53/ T.O. Pág. 142

54/ T.O. Pág. 134

55/ T.O. Págs. 134-135

56/ T.O. Pág. 141

R. El Ing. Rafael Llavines en la Div. de Planificación de Estudios Eléctricos, nosotros tenemos acceso a esa información... y con esas diferentes alternativas de expansión de sistemas se prepara entonces las diferentes alternativas también de mejoras capitales utilizando esa información conjuntamente con lo que hemos estimado de ingresos... o sea, que se llega a una serie de determinaciones..." 57/

También testificó por la Autoridad el Ingeniero Osvaldo Goyco Amador, Supervisor del Departamento de Proyecciones y Estudios Tarifales. De acuerdo con el Ingeniero Goyco, se utiliza información altamente confidencial en los estudios que preparan, entre los cuales está el evaluar el impacto de las alternativas de aumento salarial a unidades contratantes. De esa forma, la Autoridad puede tomar posición en cuanto a su capacidad para conceder distintas alternativas de aumento salarial. 58/ En dichos estudios participan tanto los analistas de programas económico-financieros como el compilador de datos-costos de servicio, teniendo acceso a datos confidenciales. Sobre esto señaló lo siguiente:

"P. Testigo, eh, usted podría mencionar algunos este, usted mencionó conflictos horita (sic) podría mencionar algunas áreas de conflicto que usted mencionó?

R. Sí, yo entiendo que la información que reciben ellos para sus estudios los ponen en una posición privilegiada con respecto a otro personal que la unión que pertenecen y aún personal de la misma gerencia de la Autoridad y entiendo que debido a que ellos pronostican los ingresos que va a recibir la Autoridad. Esos ingresos son los que necesariamente van a determinar el presupuesto y gastos de la Autoridad entre los cuales existe la partida de salario y jornales. La cual puede ser afectada en base a una proyección de ingreso.

P. ¿Hay alguna otra área de conflicto que usted entienda que entre los trabajos que usted realiza y los empleados?

R. Sí. Entiendo que de la misma forma que ellos evaluaron el impacto en las finanzas de Autoridad de las propuestas salariales en el caso de la UTIER, ellos son los llamados a efectuar el mismo estudio cuando venga la negociación con la Unión de Profesionales.

P. ¿Cuándo se negoció salario con la Unión de Profesionales, ellos intervinieron en alguna fase?

R. No, ahí no intervinieron.

P. ¿Quiénes intervinieron?

R. Intervine yo y el Ingeniero Cruz Bermúdez.

P. ¿Por qué intervinieron ustedes?

R. Porque se recibió de la Unión de Profesionales de la Autoridad de las Fuentes Fluviales un documento hecho por un economista, específicamente Elías Gutiérrez, donde exponía unos datos financieros de la Autoridad de las Fuentes Fluviales un modelo econométrico de la Autoridad de las Fuentes Fluviales y unos argumentos para adelantar la causa que llevaban la Unión de Profesionales en ese momento. Los llamados a rebatir los argumentos presentados por el Dr. Elías Gutiérrez eran los Analistas de Programas económicos y financieros debido a que ellos pertenecían a la UPAFI pues ese trabajo lo hicimos los supervisores, evaluamos el documento ese, hicimos unas recomendaciones a la Gerencia de la Autoridad.

P. Testigo, y los datos que preparan ellos, quiénes tenían acceso a ellos?

R. Los Analistas de programas económicos y financieros y el analista costos de servicio tienen acceso a los datos que se utilizaron en el argumento de la UPAFI.

P. ¿Y actualmente sigue siendo así?

R. Actualmente siguen siendo así." 59/

En el proceso del estudio se sientan primeramente las bases de la política gubernamental y de la Autoridad que van a influir en los ingresos. Luego del análisis se discuten las proyecciones en diferentes niveles hasta llegar inclusive ante el Director Ejecutivo de la Autoridad. Se evalúan los resultados y, de ser aprobados, se utilizan, entre otros, para la negociación colectiva. Señaló, además, el Ingeniero Goyco, que el estudio de impacto salarial (realizado entre septiembre de 1977 y marzo de 1978) era el primero que se hacía pero que continuarían realizándose ya que los analistas de programas económicos y financieros son el personal a nivel de maestría más capacitado en la Autoridad para evaluar el impacto financiero que ocasionan las alternativas de aumento salarial. 60/

59/ T.O. Págs. 32-33. Véase también las Págs. 37-38

60/ T.O. Págs. 33-35

Según el testigo, la hoja de deberes de estos analistas no refleja lo que hacen en realidad ya que además de la labor mecánica, hay que considerar las reuniones que se efectúan a nivel ejecutivo, el intercambio de datos con dicho personal ejecutivo y el análisis de la propuesta salarial. 61/

En el contrainterrogatorio, admitió que los estudios de impacto salarial los hacía antes el personal de Presupuesto, el cual es de confianza y está excluido de la unidad apropiada. 62/ Más adelante, en el re-directo, manifestó lo siguiente:

"P. Usted mencionó que existe un Departamento de Presupuesto y existe el Departamento suyo, ¿cuál es la diferencia fundamental entre ambos?

R. Los dos trabajan en la preparación de presupuesto, nosotros preparamos los ingresos y ellos ajustan los costos de la Autoridad a los ingresos que nosotros preparamos." 63/

El Ingeniero Goyco señaló además, las razones por las cuales su departamento realiza ahora los estudios de impacto salarial:

"R. La Autoridad es mucho más compleja que antes y los problemas que agobian a la Autoridad son mucho más difíciles que antes. Yo entiendo que una alternativa salarial es mucho más compleja que lo que se estudiaba en el pasado y entiendo que la decisión de asignarnos a nosotros, porque nosotros poseíamos el personal capacitado a nivel de maestría que necesitaba la Autoridad para poder llegar a una decisión correcta en cuanto a qué alternativa salarial iba a proponerle y a discutir con la UTIER." 64/

De todo lo anterior se desprende que los Analistas de Programas Económico-Financieros realizan funciones que pueden afectar el status de los empleados y las plazas; 65/ tienen acceso y bregan con datos confidenciales; celebran reuniones con la alta gerencia, conocen la política pública y ajustan sus estudios a la misma, sus funciones están íntimamente relacionadas con la gerencia.

61/ T.O. Pág. 56

62/ T.O. Págs. 56-57

63/ T.O. Pág. 59

64/ T.O. Págs. 62-63

65/ El convenio colectivo excluye de la unidad apropiada a empleados con tales funciones.

Concluimos que los Analistas de Programas Económico-Financieros deben quedar excluidos de la unidad apropiada.

III.- Analista Compilador de Datos-Costos de Servicios

Esta plaza obedece a un solo puesto, en el cual se desempeña el empleado Luis J. Velázquez. Este comenzó a trabajar en la Autoridad allá para el año 1967. 66/ En aquel entonces se desempeñaba como Asistente del Ingeniero de Tarifas, en la División de Planificación y Estudios Eléctricos, Departamento de Proyecciones y Econometría. Eran sus funciones las de ayudar en la preparación de estudios sobre el costo de los servicios de la Autoridad. Estos estudios incluyen áreas tales como ingresos percibidos y distribución de los gastos en que se incurre. 67/

Allá para los años 1970 o 1972 hubo un cambio en el nombre del departamento al denominarlo Departamento de Proyecciones y Estudios Tarifarios y, en adición, se crearon tres secciones siendo una de ellas la Sección de Proyecciones y Costos de Servicio en la cual trabaja el empleado Velázquez. En dicha sección continuó realizando más o menos las mismas funciones. 68/ Posteriormente, allá para el año 1973 o 1974 le cambiaron el título a la plaza del empleado Velázquez a Analista Compilador de Datos-Costos de Servicios y Operador de Computadoras Electrónicas. 69/ Allá para el año 1975 o 1976 dejó de operar la computadora por lo que su clasificación pasó a denominarse Analista Compilador de Datos-Costos de Servicios, 70/ pero que al momento de la audiencia no se había hecho el cambio oficialmente. 71/ Al analizar las funciones de los analistas de programas económico-financieros

66/ T.O. Pág. 112

67/ Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, P-2369 D-465 (1967), Informe y Recomendaciones del Presidente de la Junta sobre Objeciones y Papeletas Recusadas del 22 de noviembre de 1967, págs. 59-60

68/ T.O. Pág. 115

69/ T.O. Pág. 116

70/ T.O. Pág. 118

71/ T.O. Pág. 16

hicimos referencia a los testimonios en el sentido de que en la realización de sus funciones, éstos trabajan en conjunto con el analista de datos-costos, dependiendo del estudio y teniendo todos acceso a información confidencial. 72/ Un ejemplo de esto fue el estudio realizado entre septiembre de 1977 y marzo de 1978 para determinar si la demanda salarial que requería la UTIER se podía o no conceder, cual sería el impacto financiero de esa demanda y las posibles alternativas. 73/ Ya vimos también que en ocasiones, estos analistas son las personas llamadas a rebatir los argumentos salariales que puedan presentarle las diversas uniones. 74/

El analista de datos-costos, señor Velázquez, prepara las gráficas o tablas de sus estudios a base de los datos a que tiene acceso. El récord surge también que este tipo de estudios se continuará haciendo, siendo los analistas del Departamento de Proyecciones y Estudios Tarifarios personas capacitadas para realizar estos estudios.

En vista de lo anterior concluimos que el Analista-Compilador de Datos-Costos de Servicios es un empleado íntimamente ligado a la gerencia, con acceso a información confidencial y en cuyas funciones puede tener conflicto de intereses con otros miembros de las diversas unidades apropiadas de negociación colectiva por todo lo cual debe quedar excluido de la unidad apropiada.

Considerando las conclusiones de Hecho y de Derecho consignadas, la prueba documental y el expediente completo

72/ T.O. Págs. 35-36; 60, 67-68, 140-141

73/ T.O. Págs. 113-114

74/ T.O. Págs. 32-33

del caso, la Junta resuelve y ordena que las clasificaciones de empleo que la Autoridad solicitó se clarificasen queden excluidas de la unidad apropiada que comprende a los empleados profesionales.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de junio de 1979.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado



JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

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

EN LOS CASOS DE:

UNION DE EMPLEADOS PROFESIONALES
DE LA AUTORIDAD DE LAS FUENTES
FLUVIALES DE PUERTO RICO
(INDEPENDIENTE)

- y -

AUTORIDAD DE LAS FUENTES
FLUVIALES DE PUERTO RICO

*
*
*
*
*
*

CASOS NUMS. PC-41
PC-43
D-805

F E D E E R R A T A

El escolio 53 que aparece en la página 19 de la
Decisión y Orden debe aparecer en la página 18, línea 22
luego de "Puerto Rico".



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

(TEL.: 721-0060)

D-804

Fundación Dr. Manuel de la Pila Iglesias, Inc.
-y-

S.P.T., afiliada a la A.U.C. of B.W. of N.A.

AFL-CIO

CA-5000

5/junio/1979

Se resuelve atunes de estipulación.