

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN (ACT) Recurrida		<i>REVISIÓN ADMINISTRATIVA</i> procedente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico
PROSOL-UTIER, CAPÍTULO DE LA AUTORIDAD DECARRETERAS Recurrida	KLRA202200385 CONS. KLRA202200386	Caso Núm. PC-2014-05, E-01 PC-2014-03, E-01
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS GERENCIALES Y SUPERVISORES DE LA AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN (AEGSAC) Interventora-Recurrente		

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Santiago Calderón y la Jueza Álvarez Esnard.

Hernández Sánchez, Juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de septiembre de 2022.

El 15 de julio de 2022, la Asociación de Empleados Gerenciales y Supervisores de la Autoridad de Carreteras y Transportación (Asociación o recurrente) compareció ante nos mediante un *Recurso de Revisión de Decisión de Agencia Administrativa*, el cual fue identificado con el alfanumérico KLRA202200385. En dicho recurso, nos solicitó la revocación de una *Decisión y Orden* emitida el 6 de mayo de 2022 y notificada el 9 de mayo de 2022 por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (la Junta o JRT) en el caso núm. PC-2014-05, E-01. Mediante el aludido dictamen, la Junta resolvió que el puesto de Oficial de Liquidaciones, con excepción de los empleados adscritos a la Oficina

del Director Ejecutivo de la Autoridad de Carreteras, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal y el Área de Recursos Humanos, debían ser incluidos en la unidad apropiada que representa el Programa de Solidaridad UTIER (PROSOL-UTIER o parte recurrida) en la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT). Además, determinó que los puestos de Oficial Administrativo I, II, y III, permanecerían excluidos de la unidad apropiada y continuarían siendo catalogados como gerenciales.

Por otra parte, el 15 de julio de 2022, la Asociación compareció ante nos mediante otro recurso de *Revisión de Decisión de Agencia Administrativa*, el cual fue identificado con el alfanumérico KLRA202200386. En este recurso, nos solicitó la revocación de una *Decisión y Orden* emitida el 6 de mayo de 2022 y notificada el 9 de mayo de 2022 por la Junta en el caso núm. PC-2014-03, E-01. Mediante el referido dictamen, la Junta resolvió que los puestos de Agente Comprador I y II y Conductor Mensajero con excepción de los empleados adscritos a la Oficina del Director Ejecutivo de la Autoridad de Carreteras, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal y el Área de Recursos Humanos, debían ser o permanecer incluidos en la unidad apropiada que representa PROSOL-UTIER en la ACT. De igual forma, determinó que el Oficial Ejecutivo I y II (Funcionario Ejecutivo I y II) y el Administrador de Sistemas de Oficina I, II, y III, permanecerán excluidos de la unidad apropiada y continuarán siendo catalogados como gerenciales.

Atendidos los recursos, conforme a las Órdenes Administrativas DJ 2019-036 y TA 2021-092, el 9 de agosto de 2022, ordenamos la consolidación del caso KLRA202200386 con el caso KLRA202200385.

Por los fundamentos que exponremos y discutiremos a continuación, **confirmamos** los dictámenes recurridos.

I.

A. KLRA202200385

El presente pleito tiene su origen en una *Petición para Clarificación de Unidad Apropriada* para los empleados de ACT que presentó PROSOL-UTIER el 2 de octubre de 2014.¹ Mediante esta petición, la parte recurrida argumentó que los puestos de Oficial Administrativo I, II, y III, Oficial de Cobros y Oficial de Liquidaciones, que actualmente están clasificados como gerenciales, pertenecían a la unidad apropiada del Programa de PROSOL-UTIER, Capítulo de la ACT. A tales efectos, solicitaron la clarificación de estos puestos. El 3 de octubre de 2014, se inició el proceso de investigación a tenor con las normas aplicables. Posteriormente, se presentó una enmienda a la petición antes descrita para solicitar únicamente la clarificación de los puestos de Oficial Administrativo I, II, y III y Oficial de Liquidaciones. El trámite investigativo continuó su curso.

Así las cosas, el 22 de octubre de 2022, la Asociación presentó una *Solicitud de Intervención y de Desestimación* [...].² En primer lugar, alegó que tenía legitimación activa para intervenir en el presente caso puesto que representaba a más del sesenta (60%) por ciento de los empleados gerenciales de carrera de la ACT y, por ende, tenía derecho a proteger sus intereses en una acción donde estos se podrían ver afectados como resultado de las peticiones de clarificación que presentó PROSOL-UTIER. Luego argumentó que se debía desestimar la *Petición de Clarificación de Unidad* por las siguientes razones: (1) no se le notificó a la Asociación y a los empleados de los puestos reclamados de la presentación de la petición en cuestión en violación a lo dispuesto en la Regla 402 del

¹ Véase, págs. 15-16 del apéndice del recurso.

² Íd., págs. 17-27.

Reglamento Núm. 7947, *infra*, y el debido proceso de ley³; (2) ninguno de los empleados de las plazas reclamadas por PROSOL-UTIER tuvo la oportunidad de votar por seleccionar un representante para que negociara y acordara a su nombre los términos y condiciones de su empleo conforme lo dispone la Ley de Relaciones Obrero-Patronales de Puerto Rico; (3) no se pueden afectar los derechos adquiridos de los empleados en los puestos reclamados por PROSOL-UTIER de permanecer en sus puestos gerenciales toda vez que dicho proceder violaría su debido proceso de ley, el Reglamento de Personal de la ACT y el principio de mérito; y por último, (4) la petición presentada no cumplía con los requisitos para la clarificación establecidos en la Regla 402 del Reglamento Núm. 7947, *infra*, y por ende, era improcedente.

Por los motivos antes descritos, solicitó que se le concediera la petición de intervención, que se desestimara la *Petición de Clarificación de Unidad Apropia*da y se ordenara la paralización inmediata del proceso de investigación. En la alternativa, solicitó que se ordenara la paralización del proceso de investigación hasta tanto se cumpliera con la notificación adecuada a la Asociación y a los empleados que ocupan los puestos reclamados. De proceder la petición, solicitaron quince (15) días para presentar su posición a tales efectos a partir de la notificación de esta.

En respuesta, el 3 de noviembre de 2015, PROSOL-UTIER presentó una *Oposición a Solicitud de Intervención*.⁴ En esencia, sostuvo que la Asociación no podía intervenir en el pleito pues carecía de legitimación activa como organización laboral y en su

³ Conforme a lo que expuso la parte en su escrito, la Regla 402 del Reglamento Núm. 7947, conocido como el *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones de Trabajo de Puerto Rico*, relacionado al contenido de las peticiones de clarificación de unidad apropiada dispone que, "Toda petición será tomada por la División de Investigaciones, la cual notificará copia de la misma al patrono y a las organizaciones laborales concernientes, incluyendo aquellas que puedan tener algún tipo de interés o puedan verse afectadas con el resultado de la petición."

⁴ *Íd.*, págs. 28-38.

capacidad de representante de los empleados de los puestos objeto de reclamación. Por otra parte, con relación a la Regla 402 de del Reglamento Núm. 7947, *infra*, argumentó que las organizaciones laborales a las que se le debían notificar de la petición de clarificación de unidad apropiada eran las que representaban o alegaban representar al personal de la unidad. Por tanto, razonó que no se le debía notificar la petición a la Asociación toda vez que, según ellos, esta última no representaba o alegaba representar, en el sentido de la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, al personal gerencial en controversia. Sobre este particular indicaron que los argumentos en contra de la petición estaban debidamente atendidos por la ACT, quien ya era parte del presente pleito. En virtud de lo anterior, solicitaron que se declarara No Ha Lugar la solicitud de intervención de la Asociación.

Luego de examinar el expediente y analizar las posturas de ambas partes, el 30 de noviembre de 2015, la JRT emitió y notificó una *Resolución*.⁵ Mediante dicho dictamen, denegó la solicitud de desestimación presentada. Sin embargo, autorizó la intervención de la Asociación en el pleito y ordenó que se les notificara la petición en cuestión para que presentaran su posición en torno a esta.

Luego de varios trámites procesales, el 26 de julio de 2019, la División de Investigación de la Junta emitió y notificó un *Informe y Recomendaciones del Jefe Examinador sobre la Petición [...]*.⁶ En primer lugar, indicaron que su investigación se realizó a base de documentos recopilados por las partes, así como sus respectivas posiciones escritas y entrevistas a empleados que ocupan los puestos gerenciales objeto de esta controversia, sus supervisados y supervisores inmediatos. Luego realizaron un análisis detallado tomando en cuenta los factores sobre intereses y características

⁵ Íd., págs. 39-46.

⁶ Íd., págs. 47-69.

laborales de cada puesto en controversia para así poder determinar si en efecto correspondía incluirlos como parte de la unidad apropiada. Analizada la evidencia que obraba del expediente determinaron lo siguiente: (1) que el puesto de Oficial Administrativo I y II debía formar parte de la unidad apropiada del Programa de PROSOL-UTIER, Capítulo de la ACT. Excepto los empleados que ocuparan el puesto de Oficial Administrativo I y II adscritos a la Oficina de Director Ejecutivo de la Autoridad de Carreteras, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal, el Área de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicaciones; (2) que el puesto de Oficial Administrativo III, debía continuar clasificado como empleados gerenciales; y por último, (3) que el puesto de Oficial de Liquidaciones, debía formar parte de la unidad apropiada del Programa de PROSOL-UTIER, Capítulo de la ACT.

En desacuerdo, el 9 de septiembre de 2019, la Asociación presentó una *Objeción a Informes y Recomendaciones del Jefe sobre la Petición* [...].⁷ Indicó que se le violó su debido proceso de ley por no habersele notificado la petición ni su enmienda, así como tampoco el Informe del Jefe Examinador. Ello, privándole de poder expresar su posición o presentar prueba para demostrar la improcedencia de la clarificación de los puestos en cuestión. Además, alegó que no se cumplieron con los requisitos establecidos por la Regla 403 del Reglamento Núm. 7947, *infra*, para que se pudiese procesar o recomendar la clarificación de la unidad apropiada negociada por la Unión. Argumentó que los incumbentes de los puestos gerenciales reclamados por la Unión nunca habían tenido la oportunidad de votar para seleccionar un representante y, por ende, la clarificación era improcedente en derecho. Por otra

⁷ Íd., págs. 70-88.

parte, señaló que los empleados tenían un derecho adquirido a permanecer como empleados gerenciales. Por último, sostuvo que la petición de la Unión se basaba en información falsa y errónea incluyendo que los puestos reclamados no existían a la fecha de la firma del convenio colectivo.

Luego de evaluar el expediente, el 30 de octubre de 2019, la Junta emitió y notificó una *Resolución* mediante la cual determinó que, en efecto, por error e inadvertencia, no se le había notificado a la Asociación ni la petición ni el informe emitido a tales efectos a pesar de que su intervención había sido aceptada mediante la *Resolución* del 24 de noviembre de 2015.⁸ En atención a ello, indicó que el informe le fue notificado a la recurrente el 23 de agosto de 2019 y la petición y su enmienda el 6 de septiembre de 2019. De este modo, declaró Ha Lugar el planteamiento de la parte recurrente con relación a la violación del debido proceso de ley. Además, le concedió el término improrrogable de treinta (30) días a partir de la notificación de la Resolución para que sometiera su posición en torno a la petición.

Por otro lado, ordenó la devolución del expediente a la División de Investigaciones para que evaluara la posición de la interventora y determinara si esta contenía los fundamentos suficientes para modificar las recomendaciones emitidas. Asimismo, declaró No Ha Lugar los demás planteamientos realizados por la Asociación, sin perjuicio de que pudiese presentarlos más adelante, puesto que versaban sobre los méritos de la petición.

El 2 de diciembre de 2019, la parte recurrente presentó una *Objeción a Petición de Clarificación de la Unidad Apropiaada Moción para Reiterar Solicitud de Desestimación* [...] reiterando los

⁸ Íd., págs. 96-101.

argumentos que había expresado en sus escritos previos y solicitando la desestimación de la petición.⁹

Luego de evaluar nuevamente el expediente y los planteamientos expuestos por la Asociación, el 7 de febrero de 2022, la División de Investigaciones emitió y notificó un *Primer Informe Suplementario y Recomendaciones* [...].¹⁰ En este, hicieron un análisis minucioso de cada uno de los planteamientos de la Asociación y modificaron las recomendaciones realizadas en el Informe del Jefe Examinador del 26 de julio de 2019 en cuanto a los puestos de Oficial Administrativo I y II. En consecuencia, recomendaron que dichos puestos continuaran clasificados como empleados gerenciales. Ahora bien, con relación al puesto de Oficial Administrativo III, no se modificó la recomendación previa toda vez que no hubo objeción a esta. Por otra parte, en cuanto al puesto de Oficial de Liquidaciones, concluyeron que no existía prueba que provocara que se modificara la recomendación original realizada en el informe antes mencionado. Indicaron que los planteamientos de la Asociación no fueron suficientes para demostrar que el puesto de Oficial de Liquidaciones realizara tareas de índole gerencial. Por consiguiente, sostuvieron que todos los empleados que ocupaban el puesto antes descrito debían formar parte de la unidad apropiada del PROSOL-UTIER, Capítulo ACT. A modo de excepción, indicaron que el empleado que ocupara el puesto de Oficial de Liquidaciones y estuviese adscrito a la Oficina de Director Ejecutivo de la ACT, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal o Área de Recursos Humanos, continuaría con su puesto como categoría gerencial.

⁹ Íd., págs. 102-118.

¹⁰ Íd., págs. 135-157.

Aún inconforme, el 22 de febrero de 2022, la Asociación presentó su *Objeción Parcial al Primer Informe Suplementario* [...].¹¹ En síntesis, reiteró los argumentos expuestos en los escritos anteriores y solicitó que se desestimara la petición de plano o en la alternativa, que se designara a un Oficial Examinador para que celebrara vistas evidenciarias. En lo que respecta al puesto de Oficial de Liquidaciones alegó que, en el ejercicio de sus funciones, estos últimos pueden ordenar a un ingeniero licenciado y/o a un contratista a que antes de realizar la liquidación, se corrijan, se reparen o se eliminen algunas o la totalidad de las obras. Además, señaló que, el puesto de Oficial de Liquidaciones tiene una retribución en la escala número catorce (14) del total de dieciocho (18) escalas en la estructura de retribución para puestos gerenciales vigentes en la ACT. Por estos motivos, razonó que en el puesto antes descrito se realizan funciones confidenciales o íntimamente ligadas al patrono, a saber, ACT y, en consecuencia, se debía mantener excluido de la unidad apropiada. Finalmente, insistió que los incumbentes de dicha posición no habían tenido la oportunidad de ser oídos.

En esa misma fecha, la ACT presentó una *Moción Uniéndose a Objeción Parcial al Primer Informe* [...].¹² En esencia, se unió a los argumentos y objeciones de la Asociación y a su vez, impugnó la investigación realizada por el investigador. Reiteró, además, que ni los empleados que ocupaban el puesto de Oficial de Liquidaciones ni la ACT habían tenido la oportunidad de ser oídos en violación al debido proceso de ley. Por otra parte, destacó que por más de tres (3) décadas la ACT había mantenido a los empleados que ocupan el puesto de Oficial de Liquidaciones en la categoría gerencial. Es decir, desde el año 1987, cuando se certificó la unidad apropiada, hasta el

¹¹ Íd. págs. 158-176.

¹² Íd., págs. 191-194.

año 2014, cuando se presentó la Petición de Clarificación Original, el representante exclusivo aceptó que el puesto de Oficial de Liquidaciones fuese excluido de la unidad apropiada. A tales efectos, solicitó que se desestimara parcialmente el informe que realizó el investigador y se ordenara la celebración de una vista pública.

Conforme al trámite correspondiente se llevó el expediente a la Junta de Pleno para su análisis, evaluación y determinación. Así las cosas, el 6 de abril de 2022, luego de haber estudiado la totalidad del expediente, la JRT determinó adoptar el análisis y recomendaciones del Jefe Examinador. Ello, por entenderlas correctas y hallarlas conforme a derecho. Además, entendió que no procedían los argumentos de la Asociación, a saber, que la petición no cumplía con los criterios establecidos en el Reglamento Núm. 7947, *infra*; que la petición era improcedente toda vez que los incumbentes no habían tenido la oportunidad para seleccionar un representante; que los empleados tenían un derecho adquirido para permanecer como gerenciales; y por último, que la investigación se basaba en información falsa, tergiversada o errónea, incluyendo que los puestos no existían a la fecha de la firma del convenio colectivo.

En virtud de lo antes expuesto, el 6 de mayo de 2022 y notificada el 9 de mayo de 2022, la JRT emitió una *Decisión y Orden*.¹³ Mediante el aludido dictamen, la Junta resolvió que el puesto de Oficial de Liquidaciones¹⁴, con excepción de los empleados adscritos a la Oficina del Director Ejecutivo de la Autoridad de Carreteras, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal y el Área de Recursos

¹³ Íd., págs. 195-203.

¹⁴ Cabe precisar que del expediente surge que, el Oficial de Liquidaciones realiza trabajos técnicos que consisten en revisar la liquidación final de los proyectos de construcción de carreteras para verificar que el proceso antes descrito esté de acuerdo con los procedimientos y reglamentos estatales y federales aplicables. Los empleados con este puesto trabajan bajo la supervisión de otro empleado con mayor jerarquía, quien le imparte las instrucciones generales sobre los aspectos comunes al puesto y específicas en situaciones especiales. Véase, págs. 183-184 del apéndice del recurso correspondiente al caso núm. KLRA202200385.

Humanos, debían ser incluidos en la unidad apropiada que representa la parte recurrida. Además, determinó que los puestos de Oficial Administrativo I, II, y III, permanecerían excluidos de la unidad apropiada y continuarían siendo catalogados como gerenciales.

Oportunamente, la Asociación presentó una solicitud de reconsideración.¹⁵ Sin embargo, la Junta no emitió una respuesta en cuanto a esta solicitud. Consecuentemente, aun inconforme, el 15 de julio de 2022, la parte recurrente presentó el recurso de epígrafe y formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró la Junta de Relaciones del Trabajo al actuar en contra de lo dispuesto en su propio Reglamento al denegar las reiteradas solicitudes de desestimación de la Petición de clarificación de Unidad aun cuando PROSOL no alegó y en este caso no se suscitan las limitadas circunstancias que establece el Reglamento de la Junta (Núm. 7947) bajo las cuales se puede conducir un proceso de clarificación de unidad apropiada, el cual no puede sustituir un proceso de elección de representante exclusivo para fines de negociación.

Erró la Junta de Relaciones de Trabajo al adoptar el Informe que su Jefe Examinador emitió en este caso bajo cuyas disposiciones se obliga a empleados que nunca tuvieron la oportunidad de votar en las elecciones para seleccionar el representante exclusivo a pertenecer a la unidad apropiada que representa PROSOL en el ACT, lo que es violatorio de los derechos propietarios y el debido proceso de ley de estos empleados de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en *Pérez Maldonado v. Junta de Relaciones de Trabajo*, 132 DPR 972 (1993).

Erró la Junta de Relaciones de Trabajo al adoptar el Informe de su Jefe Examinador y con ello permitir que se violenten los derechos de los incumbentes de los puestos que son objeto de la Petición de Clarificación como empleados gerenciales de carrera al amparo de la Ley 8-2017, el principio de mérito y el debido proceso de ley.

Erró la Junta de Relaciones de Trabajo al basar su determinación de incorporar el puesto de Oficial de Liquidaciones a la unidad apropiada, en la premisa errónea del Informe Suplementario de que dicha clase de puesto no existía al firmarse el convenio colectivo y negarse a referir a un Oficial Examinador

¹⁵ Íd., págs. 205-213.

las controversias surgidas en torno a la naturaleza patronal de las funciones asignadas a este puesto y la falta de evolución de dichas funciones, elementos esenciales para considerar la Petición de Clarificación, lo que resultó en la privación de una oportunidad al Patrono y a la Interventora de demostrar con prueba pertinente que las determinaciones de hechos contenidas en dicho Informe son erróneas o falsas.

B. KLRA202200386

El 2 de octubre de 2014, PROSOL-UTIER presentó una *Petición para Clarificación de Unidad Apropia* solicitando la clarificación de los puestos de Conductor Mensajero, Oficial Ejecutivo I y II, Administrador de Sistemas de Oficina I, II y III, y Agente Comprador.¹⁶ El 3 de octubre de 2014, se inició el proceso de investigación a tenor con las normas aplicables. Posteriormente, se enmendó la petición para aclarar que se solicitaba la aclaración de los puestos de Agente Comprador I y II. El proceso investigativo continuó su curso.

Así las cosas, el 15 de octubre de 2014, la Asociación presentó la misma *Solicitud de Intervención y de Desestimación de las Peticiones* [...] que había presentado en el caso núm. PC-2014-03 antes descrito.¹⁷ De igual forma, en respuesta, PROSOL-UTIER presentó la misma *Oposición a la Solicitud de Intervención* del caso antes mencionado.

Evaluada los argumentos de ambas partes, el 30 de noviembre de 2015, la JRT emitió y notificó una *Resolución*.¹⁸ Mediante dicho dictamen, denegó la solicitud de desestimación presentada. Sin embargo, autorizó la intervención de la Asociación en el pleito y ordenó que se les notificara de la petición en cuestión para que presentaran su posición en torno a esta.

¹⁶ Véase, págs. 15-16 del apéndice del recurso.

¹⁷ Íd., págs. 17-27.

¹⁸ Íd., págs. 39-43.

Luego de varios trámites procesales, el 6 de agosto de 2019, la División de Investigación de la Junta emitió y notificó un *Informe y Recomendaciones del Jefe Examinador sobre la Petición [...]*.¹⁹ En síntesis, mediante este informe se recomendó que los puestos gerenciales de Conductor Mensajero, Oficial Ejecutivo I y II y Agente Comprador debían incluirse como parte de la unidad apropiada que representaba PROSOL-UTIER. En cuanto al puesto de Administrador de Oficina I, II, y III se aclaró que ya este puesto había sido adjudicado por la Junta en un caso previo el cual había advenido final y firme. Para sostener esta determinación, la División de Investigación realizó un estudio detallado de cada puesto gerencial objeto de clarificación. Luego de realizar dicho análisis, se concluyó que los puestos gerenciales antes mencionados no se encontraban bajo la categoría de los puestos excluidos en el convenio colectivo que deben formar parte de la unidad apropiada de PROSOL-UTIER.

En desacuerdo, el 9 de septiembre de 2019, la Asociación presentó el mismo escrito intitulado *Objeción a Informes y Recomendaciones del Jefe sobre la Petición* del caso núm. PC-2014-03 mediante el cual expresó que se le violó su debido proceso de ley por no habersele notificado la petición ni su enmienda, así como tampoco el Informe del Jefe Examinador.²⁰ Ello, privándole de poder expresar su posición o presentar prueba para demostrar la improcedencia de la clarificación de los puestos gerenciales en cuestión. Además, enumeró y discutió las razones por la cual se debía desestimar la petición en cuestión.

Luego de evaluar el expediente, el 30 de octubre de 2019, la Junta de Pleno emitió y notificó una *Resolución* mediante la cual reconoció que en efecto no se le había notificado oportunamente la

¹⁹ Íd., págs. 44-66.

²⁰ Íd., págs. 67-85.

petición y su enmienda, y el Informe y Recomendación a la parte recurrente.²¹ Consecuentemente, le concedió a dicha parte un término de treinta (30) días para presentar su postura en torno a la petición. Ello, puesto que del expediente surgía que ya se le había notificado la petición y su enmienda y el Informe y Recomendación previo a que se emitiera esta *Resolución*. En vista de lo anterior, se devolvió el expediente a la División de Investigación para que una vez la parte recurrente presentara su posición, la evaluara y determinara si en efecto procedía modificar las recomendaciones emitidas. La Junta de Pleno denegó los demás planteamientos de la Asociación, sin perjuicio a que lo presentara en el futuro.

El 2 de diciembre de 2019, la parte recurrente presentó una *Objeción a Petición de Clarificación de la Unidad Apropiaada Moción para Reiterar Solicitud de Desestimación* [...] reiterando los argumentos que había expresado en sus escritos previos y solicitando la desestimación de la petición.²² La ACT no compareció.

Luego de evaluar nuevamente el expediente y los planteamientos expuestos por la Asociación, el 7 de febrero de 2022, la División de Investigaciones emitió y notificó un *Primer Informe Suplementario y Recomendaciones* [...].²³ En primer lugar, analizaron y discutieron cada uno de los planteamientos de la Asociación. Luego de realizar dicho análisis, determinaron que se debía modificar las recomendaciones realizadas en el Informe del Jefe Examinador del 26 de julio de 2019, en cuanto a los puestos de Funcionario Ejecutivo I y II y Administrador de Oficina I, II y III. Por consiguiente, recomendaron que dichos puestos continuaran clasificados como empleados gerenciales. Sin embargo, con relación a los puestos de Mensajero Conductor y Agente Comprador,

²¹ Íd., págs. 93-98.

²² Íd., págs.99-116.

²³ Íd., págs. 142-165.

concluyeron que no existía prueba que provocara que se modificara la recomendación original realizada en el informe antes mencionado. Así pues, sostuvieron que todos los empleados gerenciales que ocupaban el puesto de Mensajero Conductor y Agente Comprador debían formar parte de la unidad apropiada del PROSOL-UTIER, Capítulo ACT. A modo de excepción, indicaron que el empleado que ocupara el puesto de Mensajero Conductor o Agente Comprador y estuviese adscrito a la Oficina de Director Ejecutivo de la ACT, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal o Área de Recursos Humanos, continuaría con su puesto como categoría gerencial.

El 14 de febrero de 2022, la División de Investigaciones emitió un *Primer Informe Suplementario y Recomendaciones* [...] enmendado con el único fin de hacer una recomendación en cuanto al puesto de Conductor Mensajero toda vez que por error e inadvertencia lo omitieron en el informe previo.²⁴ En cuanto a este puesto, se recomendó incluirlo como parte de la unidad apropiada que representa la Unión con excepción a los empleados adscritos a la Oficina de Director Ejecutivo de la ACT, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal o Área de Recursos Humanos.

En descuerdo con las determinaciones de la División de Investigaciones, el 3 de marzo de 2022, la Asociación presentó una *Objeción al Primer Informe Suplementario y Recomendaciones* [...].²⁵ En esencia, discutió los argumentos que había expuesto en los escritos anteriores. Es decir, las razones por las cuales ellos entendían que se debía desestimar la petición en plano. Además, expresaron que el puesto de Agente Comprador I y II en la ACT tenían asignadas tareas que estaban altamente ligadas con la

²⁴ Íd., págs. 166-189.

²⁵ Íd., págs. 191-202.

gerencia y que eran confidenciales. En cuanto al puesto de Conductor Mensajero sostuvo que este también ejecutaba tareas gerenciales y confidenciales toda vez que estaban encargados de conducir un vehículo de motor para transportar a directores y otros funcionarios de la ACT. Por estos motivos, razonó que los puestos antes descritos no debían formar parte de la unidad apropiada de la Unión. La ACT no compareció.

Conforme al trámite correspondiente se llevó el expediente a la Junta de Pleno para su análisis, evaluación y determinación. Así las cosas, el 6 de abril de 2022, luego de haber estudiado la totalidad del expediente, la Junta determinó adoptar el análisis y recomendaciones del Jefe Examinador. Ello, por entenderlas correctas y hallarlas conforme a derecho. Además, entendió que no procedían los argumentos de la Asociación para desestimar la petición en plano.

Consecuentemente, el 6 de mayo de 2022 y notificada el 9 de mayo de 2022, la Junta de Relaciones de Trabajo de Puerto Rico, emitió una *Decisión y Orden*.²⁶ En este dictamen, se declaró Ha Lugar la *Petición para Clarificación de Unidad Apropiada* en cuanto a los puestos de Conductor Mensajero²⁷ y Agente Comprador I y II²⁸. Por ende, se adoptó la determinación de que las personas que

²⁶ Íd., págs. 213-220.

²⁷ Conforme al expediente, los Conductores Mensajeros realizan trabajos no diestros relacionados al manejo de un vehículo de motor para realizar labores de chofer y mensajería. Dicho empleado trabaja bajo la supervisión de un empleado de mayor jerarquía, quien le imparte instrucciones específicas sobre los viajes a realizar. Véase, págs. 210-211 del apéndice del recurso correspondiente al caso núm. KLRA202200386.

²⁸ Según se desprende del expediente, el Agente Comprador I realiza trabajos de oficina relacionados con la adquisición de productos, servicios, equipos y materiales a través del proceso de compra. Al comienzo, el empleado que ocupa este puesto recibe orientación e instrucciones específicas de un empleado de mayor jerarquía y generales a medida que se adiestra en el proceso de tramitación de compras. Ejerce algún juicio y criterio propio en la toma de decisiones en aspectos rutinarios, sin embargo, debe consultar a su supervisor ante situaciones no rutinarias. Además, su labor se revisa durante el proceso y a la terminación del trabajo para verificar su corrección, exactitud y conformidad con las leyes, reglamentos y normas aplicables de compras en el gobierno. Véase, págs. 203-205 del apéndice del recurso correspondiente al caso núm. KLRA202200386. Por otra parte, el Agente Comprador II realiza labores muy similares a las del Agente Comprador I, pero tiene un poco más responsabilidad y flexibilidad laboral que este último. Íd., págs. 206-209.

ocupan los puestos antes descritos no son empleados ejecutivos y/o supervisores, no ejercen influencia sobre los que toman decisiones obrero-patronales, ni participan en reuniones o tienen acceso a correspondencia. Además, no participan en la formulación de política pública ni reúnen características de empleados íntimamente ligados a la gerencia o de empleados confidenciales. Por lo tanto, deben pertenecer a la unidad apropiada de PROSOL-UTIER.

Por otra parte, denegaron la *Petición para Clarificación de Unidad Apropriada* con relación a los puestos de Oficial Ejecutivo I y II y Administrador de Sistemas de Oficina I, II, y III por catalogarse como empleados confidenciales. Explicaron que surge de la evidencia que obra del expediente que dichos puestos no son ejecutivos, ni se pueden catalogar como supervisores directos, sin embargo, en dichos puestos sí se realizan tareas que conllevan asuntos confidenciales obrero-patronales.

Oportunamente, la Asociación presentó una solicitud de reconsideración.²⁹ Sin embargo, la Junta no emitió una respuesta en cuanto a esta solicitud. Consecuentemente, aún inconforme, el 15 de julio de 2022, la parte recurrente presentó el recurso de epígrafe y formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró la Junta de Relaciones del Trabajo al actuar en contra de lo dispuesto en su propio Reglamento al denegar las reiteradas solicitudes de desestimación de la Petición de clarificación de Unidad aun cuando PROSOL no alegó y en este caso no se suscitan las limitadas circunstancias que establece el Reglamento de la Junta (Núm. 7947) bajo las cuales se puede conducir un proceso de clarificación de unidad apropiada, incluida la falta de evolución de las funciones de los puestos, el cual no puede sustituir un proceso de elección de representante exclusivo para fines de negociación.

Erró la Junta de Relaciones de Trabajo al adoptar los informes emitidos por el Investigador en este caso bajo cuyas disposiciones se obliga a empleados que nunca tuvieron la oportunidad de votar en las elecciones para seleccionar el representante exclusivo sindical, a pertenecer a la unidad

²⁹ Íd., págs. 221-228.

apropiada que representa PROSOL en el ACT, lo que es violatorio de los derechos propietarios y el debido proceso de ley de estos empleados de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en Maldonado v. Junta de Relaciones de Trabajo, 132 DPR 972 (1993).

Erró la Junta de Relaciones del Trabajo al adoptar los Informes del Investigador y con ello permitir que se violenten los derechos de los incumbentes de los puestos que son objeto de la Petición de Clarificación como empleados gerenciales de carrera al amparo de la Ley 8-2017, el principio de mérito y el debido proceso de ley.

Erró la Junta de Relaciones del Trabajo al basar su determinación de incorporar el puesto de Agente Comprador (I y II) a la unidad apropiada, basado en la premisa errónea del Primer Informe Suplementario a los efectos de que dicha clase de puesto no existía al firmarse al convenio colectivo y negarse a referir a un Oficial Examinador las controversias surgidas en torno a la naturaleza patronal de las funciones asignadas a este puesto y la falta de evolución de dichas funciones, elemento esencial para considerar la Petición de Clarificación, lo que resultó en la privación de una oportunidad al Patrono y a la Interventora de demostrar con prueba pertinente que las determinaciones de hechos contenidas en dicho Informe son erróneas o falsas.

Atendidos ambos recursos, el 9 de agosto de 2022, emitimos una *Resolución* concediéndole a la parte recurrida hasta el 15 de agosto de 2022 para que presentaran su alegato en oposición al recurso de epígrafe. Vencido el término para ello, los recurridos no presentaron su respuesta al recurso de epígrafe. Por consiguiente, declaramos perfeccionado el presente recurso y estando en posición de resolver, procedemos a así hacerlo.

II.

-A-

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (LPAU), 3 LPRA sec. 9671, permite que se solicite al Tribunal de Apelaciones la revisión judicial de las decisiones de las agencias administrativas. Dicha revisión tiene como propósito limitar la discreción de las agencias y

asegurarse de que estas desempeñen sus funciones conforme a la ley. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 891-892 (2008).

Sin embargo, los tribunales apelativos han de otorgar gran consideración y deferencia a las decisiones administrativas en vista de la vasta experiencia y conocimiento especializado de la agencia. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35 (2018). Además, es norma de derecho claramente establecida que las decisiones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección. *Íd.* Esta presunción de regularidad y corrección “debe ser respetada mientras la parte que la impugne no produzca suficiente evidencia para derrotarla”. *Íd.* La persona que impugne la regularidad o corrección tendrá que presentar evidencia suficiente para derrotar tal presunción, no pudiendo descansar únicamente en meras alegaciones. *Íd.*

El criterio rector al momento de pasar juicio sobre una decisión de un foro administrativo es la razonabilidad de la actuación de la agencia. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 727 (2005). Por tanto, al realizar nuestra función revisora debemos enfocarnos en determinar si la agencia administrativa: (1) erró en aplicar la ley; (2) actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente; y (3) si lesionó derechos constitucionales fundamentales. *Torres Rivera v. Policía de PR*, 196 DPR 606, 627-628 (2016).

De este modo, si al realizar nuestra función revisora no nos encontramos ante alguna de las situaciones previamente mencionadas, tenemos el deber de validar la determinación realizada por la agencia administrativa. *Íd.*, pág. 628. Ello, aun cuando exista más de una interpretación posible en cuanto a los hechos. *Íd.* Así pues, las determinaciones de hecho serán sostenidas por los tribunales, en tanto y en cuanto obre evidencia suficiente en el expediente de la agencia para sustentarla. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, supra, pág. 893. Ahora bien, es preciso recordar que las

conclusiones de derecho, por el contrario, serán revisables en todos sus aspectos. Sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675.

-B-

El *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Reglamento Núm. 7947, aprobado el 23 de noviembre de 2010, se promulgó de conformidad con la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, también conocida como *Ley de Relaciones de Trabajo de Puerto Rico*, la Ley Núm. 333-2004, mejor conocida como *Carta de Derecho de los Empleados Miembros de una Organización Laboral* y, por último, la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme. Regla 102 del Reglamento Núm. 7947, *supra*. Este reglamento adoptó una conglomeración de disposiciones que preceptúan todos los procedimientos que lleva a cabo la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Ello con el propósito de velar que no se menoscaben los derechos otorgados por ley. Además, tiene como propósito establecer como política pública de la Junta la solución justa, rápida y económica de toda controversia presentada ante su consideración. Regla 103 del Reglamento Núm. 7947, *supra*.

En lo que respecta a la controversia ante nos, la Sección IV del precitado reglamento, dispone todo lo pertinente a los procedimientos de clarificación de unidad apropiada. Específicamente, la Regla 403 del Reglamento Núm. 7947, *supra*, establece que el proceso de clarificación de puestos se podrá radicar en cualquier momento y se utilizará para añadir a una unidad apropiada determinados puestos que al momento de la petición no forman parte de esta, pero debían pertenecer a la misma por compartir intereses en común. Más adelante, expone, entre las razones para utilizar el proceso de clarificación de puestos, la evolución sustancial de ciertos puestos que con el tiempo

adquirieron características que los hacen muy similares a los que componen la unidad. Regla 403 (c) del Reglamento Núm. 7947, *supra*. Es preciso destacar que, esta regla le impone una obligación al patrono, unión certificada o a la Junta que presenta la petición, de observar cuales son los puestos en disputa, las funciones oficiales del puesto y las funciones reales ejercidas por los empleados envueltos en la disputa al momento de radicar la petición. Íd.

Por otro lado, en lo concerniente a la determinación de la unidad apropiada, la Regla 407 del Reglamento Núm. 7947, *supra*, señala que luego de que se le notifica la petición de unidad apropiada a las partes que puedan estar interesadas en intervenir en el pleito, y estos presenten documentos pertinentes a la controversia y sus posturas, la División de Investigaciones se encargará de crear un récord completo de todos los hechos relevantes para que la Junta pueda determinar cuáles deben ser las unidades apropiadas.³⁰ Como parte de este proceso, se podrá requerir información a cualquiera de las partes o los interventores. Íd. De igual forma, se podrán celebrar reuniones para discutir cualquier asunto pertinente que sea relacionado a la petición. Íd.

Luego del proceso antes descrito y culminada la investigación, la directora de Investigaciones emitirá un informe que incluirá lo siguiente: (1) una relación de las alegaciones contenidas en la petición; (2) eventos suscitados durante el curso de la investigación; (3) hacer referencia a los asuntos discutidos durante las reuniones, de haberse celebrado alguna; (4) una relación de la información y/o documentos producidos durante el curso de la investigación; (5) un

³⁰ Es menester precisar que al hacer la determinación de que empleados están incluidos en la unidad apropiada hay que tomar en cuenta que el Art. 2 de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA sec. 63, define el término de “empleado” y de esta definición excluye a los ejecutivos y supervisores. Otras categorías exceptuadas son los “empleados íntimamente ligados a la gerencia y “empleados confidenciales”.

análisis de los hallazgos y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias; y, por último, (6) una recomendación. Regla 408 del Reglamento Núm. 7947, *supra*. Las partes tendrán un término de diez (10) días a partir de la notificación del informe para presentar sus objeciones a este si alguna. Íd. Transcurrido el término, se remitirá el informe y sus objeciones ante la consideración de la Junta. Íd.

Finalmente, con relación a la celebración de vistas en este procedimiento, la Regla 409 del Reglamento Núm. 7947, *supra*, puntualiza que, si existe una controversia sobre un asunto fundamental, el presidente de la Junta podrá referir el caso a un Oficial Examinador. Luego de evaluar la posición de las partes, dicho funcionario podrá emitir un informe de recomendaciones en conformidad con las normas sobre procedimientos adjudicativos que se incluyen en la Sección VI del Reglamento Núm. 7947, *supra*. Íd. Posteriormente, se referirá el caso ante la Junta para su consideración. Íd.

III.

Tanto en el recurso de revisión judicial perteneciente al caso KLRA202200385 como en el KLRA202200386, la Asociación sostuvo, como primer señalamiento de error, que la JRT erró al denegar las solicitudes de desestimación de la *Petición de Clarificación de Unidad Apropiaada*. Para sostener dicha contención, argumentó que en el presente caso no se cumplían con las circunstancias que establece la Regla 403 del Reglamento Núm. 7947, *supra*, para que se pudiese llevar a cabo un proceso de clarificación de unidad apropiada.

Previo a discutir el señalamiento de error antes mencionado, cabe aclarar que según se desprende de los hechos que obran de los expedientes, PROSOL- UTIER y la ACT negociaron un convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde el 19 de julio de 2011 hasta

el 19 de julio de 2013.³¹ Mediante este, se consagró una sección intitulada “Unidad Apropriada” que desglosaba los puestos que las partes antes descritas acordaron para que pertenecieran a la unidad apropiada. Sin embargo, cabe resaltar que la unidad apropiada original fue definida y certificada por la JRT en el año 1987 y todos los puestos gerenciales objeto de esta controversia fueron creados después de que la unidad apropiada original fue certificada por la Junta. Además, como cuestión de hecho se desprende de los informes que los puestos gerenciales objeto de clarificación, a saber, los Oficiales Administrativos I, II, y III, el Oficial de Liquidaciones, Agente Comprador, y Funcionario Ejecutivo I y II estaban excluidos de la unidad apropiada previo a que se presentara la petición de clarificación en el año 2014. En cambio, los puestos de Administrador de Oficina I, II, III y Mensajero Conductor ya estaban incluidos en la unidad apropiada.

El Art. VI, Sección 2 del convenio antes descrito dispone que los empleados gerenciales, supervisores, de confianza y los íntimamente ligados a la gerencia incluyendo todos los empleados adscritos a la Oficina de Director Ejecutivo de la ACT, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal, el Área de Recursos Humanos, lo Guardias de Seguridad y la Oficina de Comunicaciones, con excepción de las clasificaciones de Fotógrafo e Ilustrados de Artes Gráficas, están excluidos de la unidad apropiada.

Conforme al precitado derecho, la Regla 403 del Reglamento Núm. 7947, *supra*, desglosa cinco (5) circunstancias en la que puede proceder el trámite de clarificación de unidad apropiada. Entre las circunstancias que la referida regla provee y faculta para que proceda dicho procedimiento se encuentra cuando “los puestos que

³¹ Este convenio colectivo aún sigue vigente mediante otras disposiciones legales.

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 a la unidad".

Íd. Ahora bien, para determinar si en efecto se ha dado dicha circunstancia, la unión certificada que presente la petición debe observar lo siguiente: (1) cuales son los puestos en disputa; (2) las funciones oficiales del puesto; y, por último, (3) las funciones reales ejercidas por los empleados envueltos en la disputa. Íd.

Según el informe que realizó el Jefe Examinador sobre la petición objeto de esta controversia, en una entrevista inicial que se celebró como parte del proceso protocolar que realizó la División de Investigación de la Junta, el Representante de la Unión afirmó que le constaba personalmente que las tareas y funciones que realizaban los empleados que ocupaban los puestos gerenciales objeto de la clarificación, habían evolucionado desde el momento de su creación, por lo que con el tiempo habían adquirido características laborales similares a los puestos de la unidad apropiada original que fue certificada por la Junta. El Jefe Examinador corroboró dicha información y determinó que lo antes expuesto era razón suficiente para que se cumpliera con los requisitos esbozados en el Reglamento Núm. 7947, *supra*, para que se pudiese considerar una clarificación de unidad apropiada.

Específicamente, para determinar si en efecto los puestos objeto de la petición pertenecientes al caso KLRA202200385 y el KLRA202200386 habían evolucionado desde el momento de su creación y adquirido características laborales similares a los puestos de la unidad apropiada, el Jefe Examinador realizó un estudio detallado del origen, funciones y tareas de cada puesto. Al finalizar el análisis de cada puesto, determinó que el puesto de Oficial de Liquidaciones, Conductor Mensajero, y Agente Comprador I y II no realizaban tareas de índole gerencial o de alguna otra categoría para

que pudiesen ser clasificados como empleados excluidos de la unidad apropiada.

Luego de un estudio detenido de los documentos que obran del expediente y de los argumentos que expuso la Asociación en sus escritos en oposición a las peticiones de clarificación de unidad apropiada, no encontramos razón alguna que nos mueva a modificar la determinación que realizó la Junta a través del Informe del Jefe Examinador en cuanto a que se proveyó una razón suficiente para que se cumpliera con los requisitos esbozados en el Reglamento Núm. 7947 para que se pudiese considerar una clarificación de unidad apropiada. Reiteramos que la Junta determinó que los puestos antes descritos debían pertenecer a la unidad apropiada de la Unión a base de una investigación concentrada en documentos recopilados que fueron solicitados a las partes, así como sus respectivas posiciones escritas y las declaraciones juradas de empleados que ocupaban estos puestos.

En cambio, la Asociación no presentó argumentos concretos o convincentes o evidencia suficiente que demostrara que los puestos reclamados no habían evolucionado. Por otra parte, tampoco se desprende que PROSOL-UTIER esté impedido de presentar peticiones de clarificación por llevar a cabo unas elecciones y no incluir ciertos puestos que potencialmente pueden pertenecer a la unidad apropiada como alegó la Asociación. En virtud de lo antes expuesto, nos corresponde darle deferencia al foro administrativo en cuanto a esta determinación.

En ambos casos consolidados, el segundo y tercero señalamiento de error, versa sobre la impugnación de la Asociación en cuanto a la decisión de la Junta de adoptar los informes y recomendaciones del Jefe Examinador. Particularmente, la parte recurrente alegó que dicha determinación obligó a los empleados a pertenecer a la unidad apropiada de la Unión sin darles la

oportunidad de votar en las elecciones para seleccionar al representante exclusivo de la unidad apropiada antes descrita. Argumentó que dicho proceder violaba los derechos propietarios y el debido proceso de ley de esos empleados. Para respaldar estos argumentos, se amparó a la doctrina que estableció nuestro más alto foro en el caso de *Pérez Maldonado v. Junta de Relaciones de Trabajo*, 132 DPR 972 (1993). Asimismo, sostuvo que la determinación de adoptar los informes violó el principio de mérito y el debido proceso de ley de los empleados que ocupaban los puestos gerenciales objeto de clarificación como empleados de carrera.

En el caso de *Pérez Maldonado v. Junta de Relaciones del Trabajo*, supra, el Tribunal Supremo dilucidó por primera vez el alcance del procedimiento de clarificación mediante el cual la Junta definió de modo más preciso y específico cuales empleados, a los fines de la negociación colectiva, pertenecían a unidad apropiada ya existente. Se realizó este análisis para determinar si era lícito que la Junta incluyera los puestos que no estaban incluidos previamente en la unidad apropiada antes mencionada en virtud de una petición de clarificación sin consultarle a los empleados afectados. Es menester destacar que, en el año 1993, fecha en que el Tribunal Supremo emitió la opinión del caso, el Reglamento Núm. 7497, supra, todavía no había entrado en vigor. Por consiguiente, el estudio que realizó dicho foro del procedimiento de clarificación de unidad apropiada no se hizo al amparo del procedimiento que se preceptúa en el reglamento a tales efectos.

En el referido caso, el Tribunal Supremo implementó la normativa federal para llegar a sus conclusiones y en lo pertinente, resolvió lo siguiente: (1) que el procedimiento de clarificación era inadecuado para alterar una unidad que estaba claramente definida en el convenio colectivo y que no incluía empleos que la Unión quería añadir posteriormente mediante petición de clarificación, si dichos

empleos ya existían al momento de definirse la unidad originalmente y (2) que cuando un grupo de empleados era excluido inicialmente de la unidad contratante, se requería consultarles antes de poder incluirlos en dicha unidad posteriormente, a fin de salvaguardar su derecho a escoger su representante.

Contrario al caso de *Pérez Maldonado vs. Junta de Relaciones del Trabajo, supra*, en el cual no existía una normativa legal local que preceptuara el procedimiento de clarificación de unidad apropiada, en el presente caso, el Reglamento Núm. 7497, *supra*, entró en vigor previo a que se presentaran las peticiones en cuestión. Dicho reglamento establece los parámetros y criterios que rigen el proceso de clarificación de unidad apropiada. En las disposiciones que regulan dicho proceso claramente se establece que la unidad apropiada versa sobre los puestos como tal, y no los empleados.

Específicamente, la Regla 403 del Reglamento Núm.7497, *supra*, dispone que “la unidad apropiada no se compone de los empleados como tal, sino de los puestos que éstos ocupan”. Dicho esto, forzoso es concluir que no procede el argumento de la Asociación en cuanto a la violación de los derechos de los empleados. Ello, toda vez que como mencionamos anteriormente, en la unidad apropiada se clarifican los puestos, no los empleados. Además, como puntualizó la Junta, en el proceso de clarificación de unidad apropiada, como cuestión de hecho la categoría que ostenta el empleado cambia, pero las funciones que realiza, su área de trabajo y su salario se mantienen inalterados.

Por otra parte, distinto al caso antes discutido, los puestos gerenciales que están en disputa en el presente caso no existían al momento de definirse la unidad apropiada original. Por lo tanto, el razonamiento de la Junta de que no se le dio la oportunidad a los empleados que ocupan los puestos objeto de clarificación a votar para seleccionar un representante porque los puestos se crearon

con posterioridad a la certificación original de la unidad apropiada es correcto. Dicho esto, también podemos colegir que no se cumple con uno de los parámetros que establece el caso de *Pérez Maldonado v. Junta de Relaciones de Trabajo*, supra, para que se pueda entender que el procedimiento de clarificación aplicado en el presente caso fuese uno inadecuado.³²

Por los motivos antes expuestos y luego de examinar los planteamientos de cada parte y el análisis detallado que se realizó en cuanto a estos señalamientos de error en el informe del jefe examinador que adoptó la Junta, no encontramos argumentos demostrativos que nos hagan concluir que el proceso de clarificación de puestos gerenciales que se llevó a cabo en el presente pleito quebrante el debido proceso de ley de los empleados o el principio de mérito que les cobija.

Finalmente, en ambos recursos, como último señalamiento de error, la parte recurrente argumentó que la controversia no se le refirió a un Oficial Examinador para que dilucidara los asuntos relacionados a la naturaleza patronal de los puestos gerenciales, los cuales se determinó que pertenecían a la unidad apropiada de PROSOL-UTIER. Sostuvo que dicho proceder les privó tanto a ellos como a la ACT de una oportunidad de presentar y demostrar con prueba pertinente que las determinaciones de hecho realizadas en el informe eran presuntamente falsas y erróneas.

La Regla 409 del Reglamento Núm. 7947, supra, puntualiza que, si existe una controversia sobre un asunto fundamental, el presidente de la Junta **podrá** referir el caso a un Oficial Examinador para la celebración de una vista. Sin embargo, como dispone la

³² En el caso *Pérez Maldonado v. Junta de Relaciones de Trabajo*, supra pág. 983, el Tribunal Supremo dispone que, “[e]l procedimiento de clarificación es inadecuado para alterar una unidad que estaba claramente definida en el convenio colectivo y que no incluía empleos que la Unión quiera añadir posteriormente mediante la petición de clarificación, **si dichos empleados ya existían al momento de definirse la unidad originalmente**”. (Énfasis suplido)

regla, la celebración de una vista administrativa es discrecional del presidente de la Junta y no una obligación. Por lo tanto, a pesar de que en los recursos que presentó la parte recurrente esta última entiende que los asuntos que versan sobre la evolución de los puestos y su exhibición de características similares a los puestos que componen la unidad apropiada son asuntos fundamentales que deben dilucidarse en una vista, lo cierto es que, nosotros no encontramos controversia sobre estos asuntos.

Como se desprende de los informes de la Junta, esta última realizó una investigación de altura, concentrada en documentos recopilados que fueron solicitados a las partes, así como sus respectivas posiciones escritas y declaraciones juradas a empleados que ocupan los puestos gerenciales objeto de clarificación, sus supervisados, de ser aplicable, y supervisores inmediatos de estos empleados. Además, de los hechos surge que se realizaron muestras aleatorias para entrevistar a los empleados gerenciales antes descritos con relación a las funciones que estos realizan y otros asuntos. Ello sirvió de base para las recomendaciones que se hicieron. Es decir, de este modo, la Junta determinó que los puestos de Oficial de Liquidaciones, Conductor Mensajero, Mensajero Conductor y Agente Comprador I y II debían pertenecer a la unidad apropiada de PROSOL-UTIER por no reunir los requisitos para ser catalogados como empleados confidenciales, empleados que presenten conflicto de intereses con otros empleados y/o empleados que puedan estar íntimamente ligados a la gerencia. Por lo tanto, consideramos que no era necesaria la celebración de la vista evidenciaria y, por ende, el último señalamiento de error no se cometió.

Tras un análisis riguroso del expediente y a la luz de la normativa legal aplicable, nos corresponde sostener la deferencia que cobija a la actuación administrativa y no sustituir su criterio

por el nuestro. Es preciso concluir que no se cometieron los errores señalados por la Asociación. Del expediente no se desprende que el foro administrativo haya incurrido en error manifiesto, parcialidad, abuso de discreción o en alguna conducta irrazonable que amerite que resolvamos de manera distinta. Por el contrario, consideramos que la determinación de la Junta es razonable y conforme a las disposiciones legales prevalecientes.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, **confirmamos** los dictámenes recurridos.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones