

AUTORIDAD DE COMUNICACIONES DE PUERTO RICO -y- ROBERTO RIOS RIVERA, CASO NUM. CA-4083, DECISION NUM. 13-72-622 RESUELTO el 13 de junio de 1972.

Ante: Lic. Clemente Morales Torres, Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. David Pastor,
Lic. Martín Avilés Bracero, Por la Querrellada
Lic. Miguel A. Rivera Arroyo, Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 23 de junio de 1971 el Oficial Examinador, Lic. Clemente Morales Torres, emitió su Informe en el caso del Epigrafe, en el que concluyó que la querrellada, Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico, incurrió en prácticas ilícitas del trabajo en violación al Artículo 8, Sección (1), Insiso (a) y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomendó que la Junta le ordena que tome cierta acción afirmativa que considere servirá para remediarlas.

El 1ro. de julio de 1971 el Lic. Miguel A. Rivera Arroyo a nombre y en representación de la Sección Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, radicó un escrito de excepciones al mencionado Informe.

El 31 de agosto de 1971 la querrellada, por voz de su representante, legal también radicó un escrito de excepciones al Informe.

El 29 de octubre de 1971 el Lic. Rivera Arroyo radicó un escrito en contestación al escrito de excepciones que radicó la querrellada.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia, su Informe, las excepciones que se le hicieron y el expediente completo del caso. Como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno por la presente confirma sus resoluciones.

A base del expediente completo del caso, la Junta formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La Querrellada:

La Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico es una de las instrumentalidades corporativas del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En las operaciones de su negocio utiliza los servicios de empleados.

II.- El Querellante:

El señor Roberto Ríos Rivera fue empleado de la querrellada desde el 15 de julio de 1968 hasta el 12 de septiembre de 1969, en que fue despedido de su empleo.

III.- Las Alegadas Prácticas Ilícitas del Trabajo:

Los hechos que dieron lugar a la expedición de la querrela por el Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico tuvieron lugar el 10 de septiembre de 1969. En dicha fecha el señor Iván E. Domínguez, Administrador General de la Querrellada, le envió al querellante, señor Roberto Ríos Rivera, una comunicación mediante la cual lo destituyó del puesto que ocupaba en la Autoridad de Comunicaciones, efectivo el 12 de septiembre de 1969.

En el curso del procedimiento ante el Oficial Examinador el abogado de la Sección Legal de la Junta alegó que (1) el despido del querellante se debió a las actividades concertadas de éste y (2) que la querrellada incumplió las disposiciones del convenio colectivo en vigor al no notificarle por escrito al querellante de la investigación que fue practicada con antelación a la formulación de los cargos.

El querellante comenzó a trabajar en el puesto de Técnico de Comunicaciones para la Autoridad de Comunicaciones el 15 de julio de 1968. El 15 de enero de 1969, luego de pasar un período probatorio, el querellante pasó a ser un empleado regular de la empresa. Efectivo el 12 de septiembre de 1969, el querellante fue destituido de su empleo por el Administrador General de la querrellada. En la Carta de despido se le imputan cinco cargos, a saber, (1) abandono del servicio, (2) ineptitud en el desempeño de sus funciones, (3) descuido y negligencia en el desempeño de sus funciones, (4) observaciones de una conducta lesiva al buen nombre de la agencia y (5) conducta inmoral.

En el curso de la audiencia la querrellada presentó prueba para sostener las imputaciones que le había formulado al querellante.

El querellante, por su parte, presentó prueba en el sentido de que él llevó a cabo actividades gremiales en relación con los empleados de la querrellada del sector de Caguas.

Luego de un análisis cuidadoso de la prueba que desfiló durante la audiencia, no estamos convenidos de que el despido del querellante se debería a sus gestiones por conseguir que se le designara delegado de la unión incumbente. No hemos encontrado nada en el expediente del caso, ni aún por inferencia, que pruebe que la querrellada lo despidiera por ese motivo.

De la prueba surge que entre la querrellada y la Unión de Empleados de Comunicaciones, afiliada al Sindicato de Trabajadores Packinghouse, Distrito 9 de Puerto Rico, existía un convenio colectivo cuya vigencia se extendía desde el 1ro. de julio de 1968 hasta el 30 de junio de 1970.

El mencionado convenio, en su Artículo XV, Inciso (L), lee como sigue:

"En toda investigación que haga la Autoridad a un empleado, este será notificado por escrito de que está bajo investigación. Luego que la Autoridad termine la investigación inmediatamente procederá o no a la formulación de los cargos. En casos de formulación de cargos la Autoridad enviará copia de los mismos a la Unión. La Autoridad vendrá obligada, en el caso de que un empleado sea

sometido a investigación o se le formulare cargos y no pueda probárselos, a restituir las vacaciones que el mismo utilizó durante la investigación de su caso. En los casos en que el empleado es suspendido de empleo y sueldo por los cargos que se le formularen, si los mismos no fueren probados, la Autoridad restituirá al empleado en el puesto que ocupaba al ser suspendido de empleo y sueldo y pagará al empleado todo el tiempo que estuvo fuera de su empleo."

En el curso de la audiencia el querellante alegó que la querrelada no cumplió con la disposición contractual antes transcrita, puesto que no le notificó por escrito de que se estaba realizando la investigación que culminó en la formulación de los cargos y en el despido.

Esta Junta considera que no debe pasar juicio sobre los méritos de este planteamiento del querellante, ya que entiende que la controversia en discusión es una que debió haber sido sometida a los organismos creados por el convenio colectivo que regía las relaciones obrero-patronales entre las partes cuando ocurrieron los hechos relacionados con el caso. Considera, además, que la justificación que expone el querellante para no haber invocado el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje carece de mérito. Según el testimonio del querellante éste se negó a utilizar el mencionado procedimiento por razón de mera especulaciones.

O R D E N

De conformidad con la Decisión que procede, por la presente, se ordena que la querrela expedida en este procedimiento sea, como por la presente es, desestimada.

La anterior determinación no afectará el derecho que pueda tener el querellante, si alguno, a recurrir a los procedimientos contractuales para plantear su agravio.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

El cargo de este caso fue radicado el 16 de septiembre de 1969 y la querrela el 6 de mayo de 1970.

Las partes interesadas participaron en las varias audiencias celebradas como a sus respectivos intereses creyeron conveniente. El Oficial Examinador lo fue el suscribiente quien fuera devidamente designado.

Después de haber revisado la prueba y los documentos admitidos en evidencia hacemos a la Junta las siguientes resoluciones de hechos, conclusiones de derecho y recomendaciones.

CONCLUSIONES

I.- Las Partes:

A- El Patrono:

La Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico opera un sistema de comunicaciones telefónicas en varios pueblos de esta isla y utiliza los servicios de empleados en su funcionamiento.

Es por ello y por mandato de la ley número 142 del 30 de junio de 1961, un patrono dentro de los términos de la Ley. Tiene oficinas en San Juan. Será en adelante denominada la Autoridad, el Patrono, la querellada, o por su nombre.

B- EL Querellante:

El querellante está incluido en la unidad apropiada de empleados del patrono. Dicha unidad es representada a los fines de la negociación colectiva por la Unión Independiente de la Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico, Afiliada al Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO. Este empleado recurre por sí debido a que entendió que dadas las circunstancias prevaletientes durante el periodo de tiempo a que se refiere la querrela, la organización obrera a que pertenece estaba pre-dispuesta en su contra y no recibiría representación adecuada. Será denominado el querellante o por su nombre.

La organización obrera no participó en los procedimientos.

II.- La Cuestión Legal:

A- Las Alegaciones de la querrela:

Se le imputa al patrono:

a) Que en y desde septiembre de 1969 y en adelante discriminó y continuó discriminando con el Sr. Roberto Ríos en su tenencia de empleo al despedirlo por sus actividades gremiales, en violación al Artículo 8(1)(c) de la Ley.

b) Que incumplió con el Artículo XV del convenio vigente con la unión al investigar al querellante con miras a despedirlo de su empleo sin antes informarle que se estaba practicando dicha investigación, habiendo así violado lo dispuesto en el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

Se alega, además, que el querellante no tiene otro recurso, o remedio, adecuado para proteger sus derechos.

B- La defensa interpuesta:

Por el Patrono:

1.- El patrono impugna la jurisdicción de la Junta porque el querellante no usó los recursos provistos en el convenio para dirimir querrelas.

2.- Sostiene que la cesantía del querellante obedeció a su ineficiencia y ausentismo en el trabajo y no a una retribución por sus actividades gremiales. Le imputa conducta desordenada que resulta lesiva a los intereses de la querrela.

3.- Niega que haya incumplido los términos del convenio específicamente el Artículo XV citado en el querrela.

III.- La Cuestión Legal:

A- Sobre jurisdicción:

La Junta primeramente debe determinar si carece de jurisdicción para dilucidar los hechos del presente caso debido a que el convenio provee la forma de solucionar quejas y agravios. El querellante no usó dichos recursos.

B- Incumplimiento con el convenio:

Debe determinar si la Autoridad incumplió con el Artículo XV del convenio al investigar al querellante con miras a despedirlo sin notificarle de dicha investigación. Desde luego para ello hay que decidir si se llevó, o no, a cabo dicha investigación y si la misma le fue o no notificada al querellante.

C- Sobre el despido por actividades gremiales:

En esta situación debemos decidir si el despido del querellante se debió a sus actividades gremiales, o si por el contrario respondió a su ausentismo, ineficiencia, o conducta desordenada en el trabajo,

IV.- Resoluciones de Hechos:

1.- Con relación a la situación del querellante:

Don Roberto Ríos comenzó a trabajar como empleado de la Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico el 15 de julio de 1968. El 15 de enero de 1969 aprobó un término probatorio de seis meses, el último de los cuales los completó en Caguas, a donde fue trasladado y asignado permanentemente.

El 11 de septiembre de 1969 fue cesanteado de su empleo y sueldo, efectivo el día 12. (Esta es la carta anexa a la contestación a la querrela en el párrafo (a) de las defensas afirmativas y que consta en el expediente oficial). En la misma se hace constar que la acción en su contra se debió específicamente a lo siguiente:

(a) En el trabajo realizado por el querellante en agosto de 1969, este reportó (Juncos) que se trataba de una avería física en la línea, más la Autoridad verificó que se trataba de avería en el filtro de la línea, y no en la línea.

(b) En una ocasión usó palabras obscenas al dirigirse al Sr. Simonpietri.

(c) El 21 de agosto de 1969 cuando el supervisor regresó de vacaciones encontró que el sistema de Aibonito había estado fuera de servicio varios días.

(d) El 2 de septiembre fue a una reunión de la unión sin estar autorizado.

(e) Conducta desordenada.

Al ser cesanteado el querellante no había sido notificado de que se estaba conduciendo una investigación en su contra con el propósito de terminar su empleo. (T.O. p. 39) Una vez notificado de su despido el fue a la oficina del Sr. Antonio Bird Quiñonez, presidente de la unión y le explicó la acción tomada en su contra.

El Sr. Antonio Bird Quiñonez indicó al querellante que él Don Antonio y Don Luis Rodríguez Betancourt formaban el Comité de Querrelas y que el querellante tendría que probar su inocencia (T.O.p. 37).

El querellante insistió en tener su abogado y que otras personas formaran el Comité. Ello le fue negado y recurrió a la Junta debido al temor que sentía de que el comité estaba pre-dispuesto en su contra, no empecé los meritos de su reclamación.

En la audiencia ante la Junta, la querellada, como el querellante, se refirieron a los hechos, que alegadamente, dieron base para el despido antes aludido, La misma naturaleza técnica de las cuestiones hace imperativo que los hechos sean dilucidados por las partes antes de recurrir ante la Junta. Así la Junta estaría en mejor posición para evaluar los mismos. Quizas por esto las partes convinieron que cualquier investigación en contemplación a un despido debía de ser notificado a la parte afectada. Los hechos aquí incluidos nos da una reseña de las circunstancias que dieron lugar a la terminación del empleo del querellante.

Don Roberto Ríos se unió al personal de la Autoridad en Caguas entre diciembre de 1968 y enero de 1969. Don Víctor Pavelo, quien representaba los obreros en Caguas, fue electo vice-presidente de la unión y como tal fue trasladado a San Juan. La plaza de delegado se encontraba vacante en el antes mencionado municipio. El Sr. Pedro Zayas indicó al querellante que sus compañeros de trabajo deseaban que él los representara como delegado de la unión. Se recogieron las firmas correspondientes y Don Antonio Bird Quiñonez, Presidente de la Unión, fue notificado de la elección del Querellante.

En Caguas prevalecía una disatisfacción entre los empleados con relación a dos elementos importantes. Primeramente se sentían agraviados porque la Autoridad había cambiado la clasificación de algunos empleados (guardianes) sin otorgarles un aumento en sus salarios. Segundamente, creían que la unión incumbente no les estaba representando adecuadamente. La organización obrera había asumido la posición de que los empleados no tenían derecho a un aumento, de acuerdo con lo sostenido por el patrono.

Como consecuencia de lo anterior surgió una situación de tirantez entre los simpatizadores de la unión incumbente y los recientemente organizados, (representados ahora por Ríos). Esta situación de tirantez llegó a tal extremo que de acuerdo con el testimonio del Sr. Francisco de Jesús, cada vez que los de Caguas elegían un delegado éste era despedido de su empleo.

Así pues tenemos al Sr. Roberto Ríos oponiéndose a una posición en común entre el patrono y la organización obrera en su taller.

2.- Incidentes con relación al trabajo del querellante:

El 19 de agosto de 1969 el querellante se percató de que Aibonito estaba sin comunicación telefónica en forma intermitente. (T.O.p. 44 etc.) Se trasladó a Cayey de donde se cercioró que la línea física estaba bien. Trabajó todo el día 19 sin poder detectar el fallo. Al otro día descubrió una avería en la unidad que controla la comunicación. Hizo varios esfuerzos para localizar un remplazo para dicha unidad y descubrió que no lo había en la Autoridad.

Ese mismo día (20 de agosto de 1969) llegó el señor Valentín y la reemplazó con la unidad de Las Piedras (T.O.- p. 47). Este supervisor bregó durante dos días con dicha unidad y tampoco pudo arreglarla.

Después del día 21 de agosto de 1969 el señor Pietri y el querellante (T.O. p.49) tuvieron una discusión telegráfica sobre el equipo llamado bastidor. El señor Pietri se queja al señor Valentín de que el querellante no había hecho nada sobre un defecto en el bastidor. Al tener conocimiento de ello el querellante y Pietri discutieron acaloradamente por teléfono.

No le llamaron la atención al querellante sobre estos incidentes.

En agosto de 1969 hubo otro problema con la comunicación de Juncos, Los "test-men" descubrieron que un rayo había averiado la línea y la arreglaron. Al otro día el querellante encontró un problema en el equipo. El señor Pietri lo arregló porque el querellante no pudo arreglarlo. Nunca le llamaron la atención al testigo sobre este asunto.

El Sr. Jorge Martínez, supervisor de conservación de centrales telefónicas declaró que desconoce el tiempo que se puede tomar en arreglar averías, aunque algunas averías se tardan días en reparar.

3.- Incidente relacionado con conducta impropia:

El Sr. Francisco Ocasio declaró (T.O.pp 371-394) que en una ocasión en Punta Jayuya, mientras el querellante descansaba en una casa en la que se encontraban ambos, el querellante le mostró el pene erecto y le invito a acostarse con él. Esto fue en agosto de 1969.

Este testigo también declaró que él nunca se había querellado y que la Autoridad nunca le había llamado con anterioridad al momento en que declaraba, para narrar los hechos, Sólo se lo había contado, sin motu de querrela, a otro empleado de la Autoridad. No le dijeron nada al querellante con relación a este asunto.

4.- Ausentismo en el trabajo:

El 2 de septiembre de 1969 se llevó a cabo una reunión entre el patrono y la unión, a los fines de discutir el asunto del cambio de clasificaciones de algunos miembros de la unión sin el correspondiente aumento de salarios. Esta reunión se celebró en Bairoa, Caguas, Puerto Rico. A la misma concurren un gran número de empleados de Caguas.

La práctica en la Autoridad era la de que cuando había una reunión de esta naturaleza los empleados asistían sin obtener previo permiso.

En la reunión de Bairoa, Don Roberto Ríos defendió la reclamación de aumento que hacían sus representados. Hubo una discusión entre el Presidente de la Unión, Don Antonio Bird Quiñonez y el querellante.

A ninguno de los presentes se le llamó la atención por ausentarse del trabajo para ir a la reunión. Nadie sufrió acción disciplinaria excepto el señor Ríos a quien se lo indican por primera vez en su carta de despido.

CONCLUSIONES DE DERECHO

Las conclusiones de derecho en adelante discutidas se basan en los hechos anteriormente enumerados, inferencias de los mismos, y en hechos adicionales que están íntimamente relacionados al asunto específico a que se refiere la conclusión.

A.- Sobre la jurisdicción:

Los empleados y las instrumentalidades corporativas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico "tienen la obligación de hacer lo posible, por resolver las disputas obrero-patronales a través de la negociación colectiva y del cumplimiento del convenio colectivo negociado para evitar la paralización de los servicios que prestan al pueblo" 1/.

"Todo convenio colectivo deberá contener una cláusula sobre solución de disputas, quejas y agravios por un comité de querellas compuesto por igual número de miembros de ambas partes y presidido por una persona escogida por unanimidad por dicho Comité. Si no se ponen de acuerdo en cuanto a la selección de tal persona particular dentro del término de diez (10) días la misma será seleccionada por el Secretario del Trabajo. 2/

El señor Roberto Ríos técnicamente no se acató a lo provisto por la Ley 142 del 30 de junio de 1969. Hubo un paso que no se siguió -la selección de una persona por acuerdo de las partes para dilucidar la querella. El próximo paso debió haber sido el recurrir ante el Secretario del Trabajo (Ahora Secretaria), para que éste, por sus agentes seleccionaran la persona. Más no debemos cegarnos a la realidad. La Unión y don Roberto estaban de puntas. Ya el señor Antonio Bird Quiñonez le había indicado lo que podía esperar en el Comité de Querellas. La unión debió asumir la iniciativa de representación del querellante lo que no hizo.

El querellante estaba sin trabajo. Necesitaba ayuda y recurrió al foro que creyó conveniente. Se hizo una investigación y se pasó prueba. Nada se adelantaría con aplazar más una decisión en este caso.

La Junta está facultada "para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de prevención o ajuste" 3/. Así pues concluyo que la Junta puede resolver en sus meritos las cuestiones legales suscitadas por este recurso.

B.- Incumplimiento del convenio:

La querellada incumplió con lo dispuesto en el Artículo XV del convenio vigente con la unión al investigar al querellante con miras a despedirle de su empleo sin antes notificarle sobre dicha investigación. Aquí damos credibilidad al testimonio del querellante a los efectos de que nunca fue notificado de que se estaba llevando a cabo una investigación. Los hechos que se le imputan en la carta de

1/ Artículo 2- Ley 142 del 30 de junio de 1961.
 2/ Artículo 2- Ley 142 del 30 de junio de 1961.
 3/ Artículo 7- (a) de la Ley.

despido son prueba de que se llevó a cabo tal investigación. No pudieron venir al conocimiento del patrono mediante divulgación divina. El mismo señor Pietri, supervisor de la Autoridad nos indica que él desconocía de la formulación de cargo. Los hechos nos dan la impresión de que se mantuvo en secreto. Así pues este patrono violó el Artículo 8(1) (f) de la Ley.

C- Sobre el despido por actividades gremiales:

Hay ciertos elementos de carácter subjetivos que nos hacen pensar que la Autoridad disponía del querellante por sus actividades gremiales. Recordemos que la unión y el patrono estaban de acuerdo con que el último no venía obligado a otorgar a sus empleados un aumento. La posición del querellante estaba en pugna con ello. Bien, eso de por sí no prueba prejuicio, pero hay otros elementos que atados al anterior nos hacen pensar.

Primero, se nos dice que este es el primer caso en que no se sigue las recomendaciones de despido que hace el Supervisor al terminarse el período probatorio del querellante a quien se retiene en el empleo. Después se usa una prueba sobre conducta inmoral cuando ni tan siquiera se había entrevistado al perjudicado sobre la conducta (incidente cerro Punta Jayuya). Se procedió a base de una prueba de referencia. Entendemos que estando ante un empleado que se perfilaba, como, y era un líder obrero, la Autoridad fue reprochable y negligentemente negligente en la forma que bregó con el asunto. No podemos más que inferir que se quiso destruir su reputación moral.

Con relación a los hechos imputados al querellante, ineficiencia, no nos sentimos convencidos de que los hechos así lo probaran. Se trataba de materia técnica y el querellante aportó prueba a su favor. Le dimos credibilidad y no creemos que él fuese ineficiente. Más el convenio proveía que se le notificara de la investigación. Al no hacerse se le negó al querellante la oportunidad de impugnar los cargos ante personas que conocían bien la materia. Sugiere estos hechos una serie de retrotracciones para compilar prueba contra el querellante. La forma sorpresiva en que se le notificó el despido nos hace creer eso. Así pues concluimos que se procedió contra este obrero por sus actividades gremiales, violentando así lo dispuesto en el Artículo 8(1)(c) de la Ley..

Añadimos que habiendo el patrono violado los antes indicados Artículos de la Ley, está impedido de atacar la jurisdicción de la Junta, a base de que el querellante no se acató estrictamente al procedimiento sobre querellas del convenio.

RECOMENDACIONES

Recomiendo a la Junta que declare a este patrono incurso en violaciones al Artículo 8(1)(c) y 8(1)(f) de la Ley. En su consecuencia debe ordenarse el pago de los salarios que el querellante dejó de devengar durante cesantía. No debe ordenarse reintegro al empleo pues el querellante indicó que no desea regresar a su trabajo porque está al presente colocado.

Debe ordenarse un estudio administrativo para determinar la paga atrasada que debe pagar el patrono.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de junio de 1971.

II.- Las Organizaciones Obreras:

La S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica Afil. a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, organización que reclama la representación de los empleados incluidos en la petición en el caso de autos, y la Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, Afil. a la Confederación Obrera Puertorriqueña, que en la actualidad representa a dichos empleados, son organizaciones obreras dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III.- La Unidad Apropriada :

Durante el curso de la audiencia, la Unión Peticionaria declaró que interesa representar a los fines de la negociación colectiva a:

"Todas las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares los empleados de cocina, lavandería, limpieza y cafetería que utiliza el patrono; excluidos: ejecutivos, administradores, supervisores, profesionales, técnicos, enfermeras graduadas, estudiantes, empleados de almacén, telefonistas, oficinistas, recepcionistas, choferes, guardianes, personal del departamento de conservación y mantenimiento y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

En cuanto a las exclusiones que se hacen de la unidad todas las partes están de acuerdo. La unión interventora, Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, Afil. a la Confederación Obrera Puertorriqueña, objeta la unidad por considerar que las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares deben constituir una unidad separada de los demás empleados. Las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares están comprendidos al presente dentro de una unidad mayor que es precisamente la que la Unión Peticionaria considera apropiada a los fines de la negociación colectiva. Las relaciones entre la unión interventora y el patrono se rigen por un convenio colectivo formalizado en agosto de 1969 con vigencia hasta el 31 de julio de 1972. La unidad que cubre este convenio incluye a las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares, los empleados de cocina, lavandería, limpieza y cafetería (T.O. 18-21).

En este procedimiento, como señalamos, la interventora solicita que las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares sean separados de la antes citada unidad. Por lo tanto, lo que nos toca resolver es si los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares constituyen una unidad separada de la de los demás empleados que interesa representar la Peticionaria. Examinemos por lo tanto si a la luz de los hechos los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares constituyen de por sí una unidad apropiada a los fines de la negociación colectiva.

Las enfermeras prácticas deben haber aprobado cuarto año de escuela superior y dos años adicionales de estudio de enfermería. A la enfermera o enfermero práctico se le exige una licencia expedida por el Estado Libre Asociado autorizándola a practicar la enfermería en los hospitales de Puerto Rico. Después de haber cursado los estudios de enfermería

práctica, es requisito para poder otorgársele la licencia, tomar exámenes de reválida. La enfermera o enfermero práctico es una ayudante de la enfermera graduada (T.O. 9). Es la que lleva las medicinas a los pacientes y administra determinados medicamentos y escribe en el record médico lo que realizó y esto puede utilizarse como evidencia legal en los litigios que puedan surgir. (T.O. 16) El administrador del hospital Auxilio Mutuo testificó que las enfermeras prácticas siempre han tenido la tendencia de estar separadas de otros grupos de empleados del hospital, ya que se consideran profesionales (T.O. 17). Las enfermeras auxiliares generalmente realizan las mismas labores que las enfermeras prácticas con licencia. Según el testimonio del jefe de personal del hospital la diferencia fundamental es que las enfermeras prácticas tienen licencia y las auxiliares no. A la enfermera auxiliar sin licencia se le exige haber aprobado el cuarto año de escuela superior y un año de estudios en enfermería práctica. Esta preparación puede sustituirse con experiencia adquirida como enfermera auxiliar en hospitales. Los turnos de trabajo de las enfermeras prácticas y auxiliares, salvo algunas excepciones, son rotativos. Todas trabajan bajo la supervisión inmediata de las enfermeras graduadas. En vista de que las funciones que realizan tanto las enfermeras y enfermeros prácticos como las auxiliares y de las condiciones de trabajo que en cuanto a ambos prevalecen, no hay duda de que entre los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares existe una gran comunidad de intereses. Por tal razón concluimos que todas las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares utilizados por el patrono Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia constituyen una unidad apropiada a los fines de la negociación colectiva. 1/

Los hechos revelan que existe una marcada diferencia en las funciones que realizan los empleados de cocina, lavandería y limpieza y cafetería con los que realizan las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares. No puede haber intercambio de personal entre los empleados que pertenecen a los departamentos de cocina, lavandería limpieza y cafetería con los empleados del Departamento de Enfermería al cual pertenecen las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares. Sin embargo puede haber intercambio de personal entre los empleados de los departamentos de cocina, lavandería, limpieza y cafetería. El requisito mínimo de preparación académica que se les exige a estos empleados es mucho menor que la de las enfermeras y enfermeros prácticos y auxiliares. La supervisión es distinta. Las labores que realizan son enteramente distintas. Los turnos de trabajo de los empleados de cocina, lavandería, limpieza y cafetería son fijos, cuando la de los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares, salvo algunas excepciones, son rotativos.

1/ M. Pavía Fernández, Inc. y consejo de Organizaciones Industriales (C.O.I.) D # 156, 3DJRT 107).

En vista de todo lo anteriormente expuesto, concluimos que entre los empleados que la Peticionaria desea representar a los fines de la negociación colectiva existen dos unidades, una que comprende:

"Todos los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares utilizados por el patrono Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia; excluidos: ejecutivos, administradores, supervisores, profesionales, técnicos, enfermeras graduadas, estudiantes, empleados de almacén, telefonistas, oficinistas, recepcionistas, choferes, guardianes, personal del departamento de conservación y mantenimiento, empleados del departamento de cocina, lavandería, limpieza y cafetería y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

Y otra que incluye a:

"Todos los empleados de los departamentos de cocina, lavandería, limpieza y cafetería utilizados por el patrono Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia excluidos: ejecutivos, administradores, supervisores, profesionales, técnicos, enfermeras graduadas, enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares, estudiantes, empleados de almacén, telefonistas, oficinistas, recepcionistas, choferes, guardianes, personal del departamento de conservación y mantenimiento y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

Consideramos que las unidades antes descritas aseguran a los empleados el pleno disfrute de los derechos que les garantiza la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

IV.- La Controversia de Representación:

Actualmente existe un convenio colectivo entre la Unión Interventora y la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia el cual estará vigente hasta el 31 de julio de 1972. Dicho convenio colectivo no constituye un impedimento para que se suscite una controversia de representación.

A base del expediente completo del caso, concluimos que existen dos controversias relativas a la representación de los empleados que la peticionaria interesa representar a los fines de la negociación colectiva, una entre todos los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares utilizados por el patrono Hospital Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia y otra entre todos los empleados de cocina, lavandería, limpieza y cafetería que utiliza el patrono Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia. Por consiguiente creemos apropiado ordenar la celebración de dos elecciones por votación secreta para resolverlas.

-ORDEN DE ELECCIONES-

De acuerdo con la autoridad conferida a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por el Artículo 5, Sección 3 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y de conformidad con el Artículo III, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta, POR LA PRESENTE SE ORDENA QUE:

(a) Como parte de la investigación para determinar el representante a los fines de la negociación colectiva de todos los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares utilizados por el patrono Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia, se conduzcan unas elecciones por votación secreta tan pronto como sea posible bajo la dirección del Jefe Examinador de la Junta actuando como agente de ésta, quien sujeto a las disposiciones del Artículo III, Sección 2 del mencionado Reglamento Núm. 2 determinará la fecha, sitios y otras condiciones en que habrá de celebrarse la elección. SE ORDENA, ADEMAS, que los empleados con derecho a participar en esta elección serán los que aparezcan trabajando para el patrono en la nómina que seleccione el Jefe Examinador, lo cual deberá representar un período normal de operaciones, incluidos los empleados que no aparecieran en dicha nómina, bien por enfermedad o por estar de vacaciones, pero excluidos los que desde entonces hayan renunciado o abandonado su empleo y que no hayan sido reemplazados antes de la fecha de la elección, para determinar si dichos empleados desean estar representados en la unidad apropiada ya descrita en esta Decisión y Orden por la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamerica, Afil. a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, por la Local de la Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, Afiliada a la Confederación Obrera Puertorriqueña, o por ninguna organización obrera.

(b) Como parte de la investigación para determinar el representante a los fines de la negociación colectiva de todos los empleados de los departamentos de cocina, lavandería, limpieza y cafetería utilizados por el patrono Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia se conduzcan unas elecciones por votación secreta tan pronto como sea posible bajo la dirección del Jefe Examinador de la Junta, actuando como agente de ésta, quien sujeto a las disposiciones del Artículo III, Sección 2 del Reglamento Núm. 2, determinará la fecha, sitio y otras condiciones en que habrá de celebrarse la elección. SE ORDENA, ADEMAS, que los empleados con derecho a participar en esta elección serán los que aparezcan trabajando para el Patrono en la nómina de pago que seleccione el Jefe Examinador, lo cual deberá representar un período normal de operaciones, incluidos los empleados que no aparecieran en dicha nómina, bien por enfermedad o por estar de vacaciones, pero excluidos los empleados que desde entonces hayan renunciado o abandonado su empleo y que no hayan sido reemplazados antes de la fecha de la elección, para determinar si dichos empleados desean estar representados en la unidad apropiada descrita en esta Decisión y Orden por la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afil. a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, por la Local de la Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, Afil. a la Confederación Obrera Puertorriqueña, o por ninguna organización obrera,

El Jefe Examinador certificará a la Junta los resultados de las elecciones.

DECISION Y ORDEN SOBRE OBJECIONES Y
CERTIFICACION DE REPRESENTANTE

El 4 de agosto de 1972, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico expidió una Decisión y Orden de Elecciones en el caso del epígrafe. En la misma ordenó la celebración de dos elecciones por votación secreta entre (a) todos los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares que utiliza el patrono y (b) entre todos los empleados de los departamentos de cocina, lavandería, limpieza y cafetería utilizados por éste.

De acuerdo con la Orden, en las dos elecciones los empleados determinarán si desean estar representados a los fines de la negociación colectiva por la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, o por la Local de la Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, afiliada a la Confederación Obrera Puertorriqueña, o por ninguna organización obrera.

Conforme con la aludida Decisión y Orden, el 30 de agosto de 1972 se celebraron ambas elecciones bajo la dirección y supervisión del Jefe Examinador de la Junta, quien actuó como agente de ésta. Los resultados de las mismas, según se desprende de las respectivas Hojas de Cotejo de Votos, copias de las cuales se le suministro a las partes, fueron las siguientes:

(a) Elección entre los enfermeros y enfermeras prácticas y auxiliares.

1.	Número de votantes elegibles.....	148
2.	Votos válidos contados.....	107
3.	Votos a favor de la Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, Afiliada a la Confederación Obrera Puertorriqueña.....	35
4.	Votos a favor de la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO.....	69
5.	Votos en contra de las Uniones.....	3
6.	Votos recusados.....	2
7.	Votos nulos.....	0

(b) Elecciones entre los empleados de los departamentos cocina, lavandería, limpieza y cafetería.

1.	Número de votantes elegibles.....	101
2.	Votos válidos contados.....	95
3.	Votos a favor de la Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, Afiliada a la Confederación Obrera Puertorriqueña.....	48
4.	Votos a favor de la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America AFL-CIO.....	45
5.	Votos en contra de las uniones participantes.....	2
6.	Votos recusados.....	0
7.	Votos nulos.....	0

En la elección (b) las partes no radicaron objeciones a la conducta y al resultado de la elección, por lo que la Junta certificó el 26 de septiembre de 1972 a la Unión de Empleados del Hospital Auxilio Mutuo, afiliada a la Confederación Obrera Puertorriqueña como la representante exclusiva de los empleados de los departamentos de cocina, lavandería, limpieza, y cafetería que utiliza la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia en su hospital.