

CRISTELLA O. GUTIERREZ, M.D. - Y - UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS Y ENFERMEROS PROFESIONALES CASO NUM. CA-5381  
D-748 a, 28 de abril de 1976.

ANTE: Lic. Juan A. Navarro  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Etienne Totti del Valle  
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 28 de abril de 1976, el Oficial Examinador, Lic. Juan A. Navarro, rindió su Informe en el caso de epígrafe, en el cual concluyó que la querellada Cristella O. Gutiérrez, M.D. incurrió en una práctica ilícita de trabajo según se define en el Inciso (1)(a) del Artículo 8 de la Ley, al despedir a los señores Héctor Mercado y Julio Colón el 13 de junio de 1975 interviniendo con los derechos de los empleados según garantizados por el Artículo 4 de la Ley.

La parte querellada radicó unas excepciones al Informe del Oficial Examinador y la División Legal de la Junta radicó réplica a dichas excepciones.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante la audiencia y, por la presente, las confirma al no encontrar que se cometiera error alguno perjudicial a las partes.

Luego de la Junta considerar el Informe del Oficial Examinador y todos los demás documentos que forman el expediente completo del caso, por la presente, formula las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La Querellada:

Cristella O. Gutiérrez es una doctora en medicina con especialidad en anestesiología que brinda servicios exclusivos al Hospital Metropolitano y en tales operaciones utiliza empleados.

II.- La Querellante:

La Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales es una organización que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva

III.- Relación de Hechos:

En mayo de 1975 y hasta el presente, la querellada se dedica a ofrecer servicios exclusivos de anestesiología al Hospital Metropolitano. Dichos servicios se prestan en virtud de un contrato verbal entre la querellada y el referido hospital.

En dicho contrato, el cual está vigente, la querellada se obliga a ofrecerle al hospital servicio de anestesiología por tiempo indefinido siempre y cuando dichos servicios sean satisfactorios en opinión de la administración de dicho hospital.

Para mayo de 1975 las personas que trabajaban en el Departamento de Anestesiología del Hospital Metropolitano eran empleados de la querellada. La doctora era la que determinaba cuáles personas emplear, siempre y cuando que cumplieran con los requisitos generales previamente establecidos por el Hospital Metropolitano. La querellada le pagaba el sueldo a sus empleados teniendo la facultad, además, de determinar a quien despedir.

Durante el mes de mayo y primera mitad del mes de junio de 1975, la querellada empleaba cuatro anestesiistas: Sra. Colombia Acevedo, Sres. Julio Colón y Hector Mercado, a quienes empleaba a tiempo completo y a la Sra. Margot Villegas quien trabajaba parte del tiempo. La querellada empleaba, además, a la Sra. Nydia Vega como su secretaria, una ayudante, una ayudante técnica y un doctor en medicina especializado en anestesiología.

Héctor Mercado comenzó a trabajar para la querellada en julio de 1974 y Julio Colón en abril o mayo del mismo año. Durante el mes de mayo y la primera mitad del mes de junio de 1975 los Sres. Mercado y Colón continuaban siendo empleados de la querellada en calidad de anestesiistas.

Alrededor de finales de mayo de 1975, Mercado sostuvo una reunión con sus compañeros de trabajo en la que se discutieron varios puntos, a saber: contrato de salud, seguridad de empleo, aumento de sueldo, etc. Se acordó sostener una reunión posterior con la querellada la cual no se pudo llevar a cabo debido al exceso de trabajo de la doctora.

Durante las primeras semanas de junio de 1975, Mercado tuvo una reunión con el director de la unión querellante, el Sr. Pedro Juan Dumont, quien le entregó tarjetas a Mercado con el propósito de que sus compañeros de trabajo las firmaran. Mercado repartió las tarjetas a sus compañeros de trabajo con el propósito antes señalado, pero dichas tarjetas nunca le fueron devueltas.

El 11 de junio de 1975, se celebró una reunión entre la querellada y sus empleados. El señor Colón, quien fue el portavoz del grupo, le hizo saber a la querellada las peticiones de trabajo. Dichas peticiones incluían, entre otras: contrato de trabajo, seguro de salud, aumento de sueldo, licencia sin sueldo con el propósito de estudiar, reclutamiento de un anestesiista adicional, etc. La querellada estuvo de acuerdo con ciertas peticiones y con otras no. En dicha reunión se le concedió un plazo a la doctora para que cumpliera con las demandas. Dicho plazo se extendía hasta el 1ro. de julio de 1975.

El 13 de junio de 1975, los empleados Héctor Mercado y Julio Colón fueron despedidos. Una semana después del despido de los empleados arriba mencionados, la querellada reclutó dos anestesiistas.

#### IV.- Controversia del Caso:

La controversia del caso consiste en determinar si el despido de los señores Mercado y Colón por la querellada se debió a sus actividades gremiales contraviniendo dicha conducta lo dispuesto en el Inciso 1(c) del Artículo 8 de la Ley o si dichos despidos fueron justificados.

V.- Análisis del Caso:

Con anterioridad al despido de los empleados Héctor Mercado y Julio Colón el 13 de junio de 1975, éstos sostuvieron varias reuniones con el señor Dumont, director de la unión querellante y repartieron tarjetas a sus compañeros de trabajo con el propósito de que fueran firmadas.

En reunión celebrada el 11 de junio de 1975, ambos empleados le plantearon a la querellada las peticiones reñacionadas con las condiciones de empleo, constituyéndose así en portavoces del grupo. En dicha reunión se le concedió a la querellada hasta el 1ro. de julio para que cumpliera con las demandas formuladas. 1/ En horas de la mañana del 13 de junio de 1975, Héctor Mercado entregó tarjetas a cinco (5) enfermeras que trabajaban en el Hospital Metropolitano 2/ para que fueran firmadas y entregadas.

Durante el transcurso de ese mismo día, la Sra. Lucy Nieves, enfermera graduada que trabajaba en el Hospital Metropolitano, comentó la entrega de dichas tarjetas realizadas por el empleado Héctor Mercado. Tales comentarios fueron hechos frente al "staff" de la sala de operaciones. Dicho "staff" incluye, entre otros, a la Doctora Gutiérrez. 3/ Esa misma tarde la querellada despidió a ambos empleados. La querellada les manifestó al despedirlos su actitud renuente a que no se organizara unión alguna entre sus empleados. 4/

Los empleados precedentemente mencionados tuvieron una participación muy activa al tratar de organizar no solamente a sus compañeros de trabajo sino, además, a las enfermeras que trabajaban en el Hospital Metropolitano. A la semana siguiente al despido de Héctor Mercado y Julio Colón, el Hospital Metropolitano despidió a tres (3) de las cinco (5) enfermeras a las cuales Mercado había entregado tarjetas para que fueran firmadas. 5/

La querellada alega que las razones específicas para despedirlos fueron el temor y la inseguridad que dichos empleados le brindaban. 6/ Su inseguridad consistía en las posibles renunciadas de Héctor Mercado y Julio Colón antes de ella poder hacer arreglos para sustituirlos. 7/

Los servicios de anestesiología que la doctora Gutiérrez pudiera brindar al Hospital Metropolitano dependen del número de empleados que ella tenga disponible. 8/

La querellada trajo evidencia sobre un aumento ocurrido en el volumen de trabajo del Departamento de Anestesia del Hospital Metropolitano y sobre el hecho de que la conservación del contrato de servicio entre la querellada y el Hospital Metropolitano dependía de que se mantuviera la calidad de dichos servicios. 9/

- 
- 1/ T.O. Pág. 125  
 2/ T.O. Pág. 22  
 3/ T.O. Pág. 44-45  
 4/ T.O. Pág. 20-21  
 5/ T.O. Pág. 22-24-46  
 6/ T.O. Pág. 126  
 7/ T.O. Pág. 125  
 8/ T.O. Pág. 124  
 9/ Ibid.

A pesar de la situación de hechos arriba mencionada y de que los empleados Mercado y Colón fijaran como fecha límite el 1ro. de julio de 1975 para la posible solución de sus demandas, la querellada procedió a despedirlos quedándose sin dos (2) anestesistas durante una (1) semana.<sup>10/</sup>

Dicha conducta resulta sumamente contradictoria ya que de la prueba presentada se desprende el aumento en el volumen de trabajo que la querellada tenía por consiguiente, la necesidad, de un número determinado de empleados. Sin embargo, la querellada estuvo una (1) semana sin los servicios de dos (2) anestesistas.

El Artículo 8(1)(c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone:

"Artículo 8 - Qué son prácticas de trabajo:

(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(c) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva."

Los elementos de prueba para establecer una violación del Artículo 8, Sección (1), Inciso (c) de la Ley son los siguientes:

- 1.- Antecedente de los despidos.
- 2.- Grado de participación de los empleados en la actividad gremial.
- 3.- Conocimiento del patrono de dicha actividad gremial.
- 4.- Proximidad en términos de tiempo entre las actividades y el despido.
- 5.- Razonabilidad de las explicaciones que ofrece el patrono para el despido.

Habiéndose probado todos y cada uno de los elementos arriba mencionados, se concluye que la querellada incurrió en la conducta proscrita en el Artículo 8(1)(c).

La querrela expedida en este caso también imputa a la querellada el haber incurrido en una práctica ilícita de trabajo según se define en el Artículo 8(1)(a) de la Ley.

Dicho artículo dispone lo siguiente:

"(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley."

En la enumeración que hace el Artículo 4 de nuestra Ley 11/ de los derechos de los empleados incluye el debi-arse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

El Honorable Tribunal Supremo en el caso de Junta v. Morales 89 DPR 777 a la Pág. 779 se expresó de la siguiente manera:

"La actividad concertada no está limitada al campo de la negociación colectiva, sino que puede tener otros y distintos propósitos tales como querellarse de las condiciones del lugar de trabajo, protestar o abandonar el trabajo debido al despido o maltrato de otro empleado; gestionar el reemplazo de un empleado ineficiente o querellarse de la inexperiencia de un supervisor; quejarse de razones relativas a salarios inadecuados y solicitar discutir la negativa a pagar el bono de navidad. La violación del Artículo 8(1)(a) puede consistir en el despido del empleado, o en otro acto discriminatorio en su contra como: imposición de deméritos, no darle trabajo durante las horas extras, el cambiar a un empleado de un turno de día a uno de noche y la suspensión temporera de empleo."

En el caso que nos ocupa los empleados despidos le formularon a la querellada ciertas demandas sobre condiciones de empleo y estaban de esa manera ejerciendo el derecho que le concede el Artículo 4 de nuestra Ley. La doctora venía obligada a contestar las demandas formuladas por sus empleados. La acción de despedirlos dos días después de éstos haberle formulado sus demandas y diez y siete (17) días antes de la fecha límite concedida por los empleados constituyó una intervención con los derechos de los empleados en violación al Inciso 1(a) del Artículo 8 de la Ley.

En base a toda la evidencia presentada concluimos que el despido de los Sres. Mercado y Colón se debió a sus actividades gremiales teniendo dicho despido el efecto de desalentar la matrícula de la unión que dichos empleados estaban tratando de organizar.

La evidencia demuestra además que la querellada intervino con los derechos garantizados por el Artículo 4 constituyendo dicha conducta una violación al artículo 8(1)(a).

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

1.- La querellada, Cristella O. Gutiérrez, M.D. es un patrono dentro del significado del Inciso (2) del Artículo 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

2.- La querellante, Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales, es una organización obrera dentro del significado del Inciso (10) del Artículo 2, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

3.- Héctor Mercado y Julio Colón son empleados según la definición del término en el Artículo 2(3) de la Ley.

4.- La querellada, allá para el mes de junio de 1975 despidió discriminatoriamente a sus empleados Héctor Mercado y Julio Colón, y por lo tanto, discriminó al emplear despedir, o en relación con la tenencia de empleo de sus empleados mencionados, por lo que desalentó o intentó desalentar la matrícula de la organización obrera dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (c) de la Ley; y al así hacerlo desalentó, restringió o ejerció con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados a ellos por el artículo 4 de la Ley por lo que incurrió en prácticas ilícitas dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (a) de la Ley.

#### O R D E N

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9, Sección (1), Inciso (6) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, por la presente ordena que la querellada, Dra. Cristella O. Gutierrez, sus oficiales, agentes, supervisores, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, negociar colectivamente a través de sus representantes por ellos seleccionados y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua que les garantiza el Artículo 4 de la Ley.

b) En manera alguna, estimular desalentar, o intentar estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera de sus empleados, mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:

a) Ofrecer reposición inmediata a sus antiguos empleos y bajo condiciones de empleo iguales a las de sus demás empleados de igual categoría, a sus empleados Héctor Mercado y Julio Colón, y de no existir estos empleos a otros sustancialmente equivalentes a los que éstos desempeñaban con anterioridad a sus despidos y compensarlos por las pérdidas que éstos hayan sufrido en sus ingresos por la negativa a emplearlos desde el momento de sus despidos hasta la fecha en que sean repuestos.

b) Fijar inmediatamente en sitios conspicuos de su negocio copias del Aviso que como Apéndice "A" se une a esta Decisión y Orden, y se hace formar parte de la misma, y mantener dichas copias fijada por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha de su fijación.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Orden, qué providencias ha tomado la querellada para cumplir con lo ordenado.

El Presidente de la Junta, Salvador Cordero, aunque participó en las deliberaciones y concurrió en parte con la posición adoptada por los otros dos Miembros Asociados de la Junta, no participó en la Decisión.

#### APENDICE "A"

#### AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, **TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:**

**NOSOTROS:** el patrono y sus agentes y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión, en forma alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción o intentaremos intervenir, restringir o coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a la Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales, o a cualquier otra organización obrera a negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección.

**NOSOTROS,** ofreceremos a los empleados Héctor Mercado y Julio Colón reposición inmediata y completa a su antiguo empleo o a uno sustancialmente equivalente, sin perjuicio a sus derechos de antigüedad y privilegios previamente disfrutados, y pagaremos por cualquier pérdida de salarios que ellos hayan sufrido como resultado del despido discriminatorio.

Todos nuestros empleados quedan en libertad de hacerse miembros o de pertenecer a la organización obrera arriba mencionada o a cualquier otra organización obrera. Nosotros en manera alguna desalentaremos o intentaremos desalentar la matrícula de la organización obrera de nuestros empleados mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de trabajo, contra ningún empleado por razón de pertenecer a o por sus actividades gremiales en favor de tal organización obrera.

CRISTELLA O GUTIERREZ, M.D.  
Patrono

Por:

Representante                      Título

Fecha: \_\_\_\_\_

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados del patrono por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

#### INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Basado en un cargo radicado el 16 de julio de 1975, 1/ la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico expidió querrela el 4 de diciembre del mismo año. 2/ En ésta sustancialmente se alega que Cristella O. Gutiérrez, en adelante denominada indistintamente como la querellada, la doctora, o la doctora Gutiérrez, es una contratista independiente que se dedica a la prestación de servicios de anestesiología en el Hospital Metropolitano y que, en sus operaciones utiliza empleados: que la Unidad Laboral de Enfermeros y Enfermeras Profesionales, en adelante denominada indistintamente como la querellante o la unión, es una organización obrera que se dedica a representar y organizar empleados a los fines de contratación y negociación colectiva; que en o desde el 13 de junio de 1975, la querellada discriminó y continúa discriminando con la tenencia de empleo de Héctor Mercado y Julio Colón al despedirlos de sus empleos por actividades gremiales; que mediante la conducta anteriormente señalada la querellada ha intervenido, restringido, ejercido coerción o ha intentado intervenir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos que les garantiza el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; que la conducta anteriormente señalada constituye una práctica ilícita de trabajo en violación a los Incisos (1)(a) y (1)(c) del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Copia del cargo y la querrela fueron notificados a la parte querellada y ésta radicó su contestación el 11 de diciembre de 1975. 3/ La querellada negó todas las alegaciones de la querrela excepto que admitió que se dedica a la prestación de servicios de anestesiología en el Hospital Metropolitano. Como defensas afirmativas alegó que negaba que existiera actividad sindical en el Hospital Metropolitano y que tuviera conocimiento de tal actividad en caso de que la misma hubiera existido; que los señores Mercado y Colón le indicaron a la querellada que de no aumentárseles sus salarios abandonarían sus trabajos; que no pudiendo la querellada aceptarles sus demandas optó aceptarles sus renunciaciones y/o en la alternativa, a reemplazarlos debido a que la naturaleza delicada o urgente de la prestación de servicios de anestesiología que presta la querellada no puede dejarse al arbitrio de los querellantes sin que se ponga en riesgo la vida o la salud de los pacientes que están siendo sometidos a intervenciones quirúrgicas. 4/

La audiencia se señaló por primera vez para el 18 de diciembre de 1975. 5/ Este señalamiento fue dejado sin efecto a solicitud de la parte querellada. 6/ La audiencia se llevó a cabo el 21 de enero de 1976 ante el que suscribe quien fuera designado por el Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo, 7/ en adelante denominada la Junta.

- 
- 1/ Número 1
  - 2/ Número 2
  - 3/ Número 5, 6 y 7.
  - 4/ Número 8.
  - 5/ Número 3.
  - 6/ Número 9.
  - 7/ Número 4, 10 y 11.

Al concluirse con el ofrecimiento de evidencia por ambas partes, le ofrecí la oportunidad de radicar memorandos antes de emitir el correspondiente informe. La querellada decidió hacer uso de esta opción y le concedí hasta el 13 de febrero de 1976 para radicar su escrito y en efecto así lo hizo. 8/ El representante legal del interés público decidió no hacer uso de esta opción.

A base de la evidencia oral y documental ofrecida en la audiencia, emito las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- La Querellada:

Cristella O. Gutiérrez es una doctora en medicina con especialidad en anestesiología que brinda servicios exclusivos al Hospital Metropolitano y en tales operaciones utiliza empleados. 9/

##### II.- La Querellante:

La Unidad Laboral de Enfermeros y Enfermeras Profesionales es una organización que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva. 10/

##### III.- Los Hechos:

En mayo, junio de 1975, la querellada se dedicaba a ofrecer servicios exclusivos de anestesiología al Hospital Metropolitano. Para esta fecha la doctora era parte en un contrato verbal con el referido Hospital, el cual está vigente, mediante el cual se obligaba a ofrecerle servicio de anestesiología por tiempo inde finido siempre y cuando los servicios fueren satisfactorios en opinión de la administración del referido Hospital. 11/

El departamento de anestesiología, el cual era y es operado por la querellada junto a sus empleados, funcionaba y funciona independientemente del Hospital a pesar de que sus facilidades estaban y están localizadas en una de las oficinas del edificio donde está localizado éste. 12/ Las personas que trabajan en el departamento de anestesiología del Hospital Metropolitano eran, allá para mayo y junio de 1975, y aún son, empleados de la querellada. Era la doctora la persona quien llegaba a la determinación de qué personas emplear, sujeto a los requisitos generales previamente establecidos por el Hospital. 13/ La querellada le pagaba a éstos su sueldo y determinaba a quien despedir. 14/

Durante los meses de mayo y la primera mitad del mes de junio de 1975, la querellada empleaba cuatro anestesistas: Sra. Colombia Acevedo, Sres. Julio Colón y Héctor Mercado 15/ y, parte del tiempo, a la Sra. Margot Villegas 16/ Además, la querellada empleaba para la misma fecha a la Sra. Nydia Vega, quien es su secretaria desde octubre de 1973, 17/ una ayudante, 18/ una ayudante técnica y un doctor en medicina, especialista en anestesiología. 19/

9/ Véase contestación a la querrela. Págs. 116, 117 T.O.

10/ Pág. 52 T.O.

11/ Págs. 8, 86, 87, 116, 117 T.O.

12/ Pág. 74.

13/ Pág. 87.

14/ Págs. 87, 116, 117 T.O.

15/ Págs. 91, 105, 107, 106

16/ Págs. 31, 32.

17/ Págs. 63, 73

18/ Págs. 83, 84.

19/ Págs. 9, 10, 15, 31, 32, 63, 64, 83, 84, 117, 118, 124, 128.

Héctor Mercado comenzó trabajando para la querrellada en julio de 1974. 20/ Julio Colón se inició con la querrellada en abril o mayo de 1974. 21/ Durante los meses de mayo y la primera mitad de junio de 1975, Mercado y Colón continuaban siendo empleados de la querrellada desempeñándose como anestesistas. 22/

Alrededor de finales de mayo de 1975, Mercado sostuvo una reunión con sus compañeros de trabajo en la que discutieron la necesidad de un contrato de salud, seguridad de empleo, aumento de sueldo, etc. 23/ En esta reunión se acordó sostener otra con la querrellada. 24/ Esta reunión proyectada no pudo llevarse a cabo debido al exceso de trabajo de la querrellada para aquella fecha. 25/ En lugar de la reunión con la querrellada, Mercado resolvió reunirse con el Sr. Pedro J. Dumont, director de la unión querellante. 26/ Esta reunión se efectuó durante las primeras semanas de junio de 1975. 27/ Fue en esta que Dumont le entregó a Mercado tarjetas con el propósito de que fueran firmadas por los compañeros de éste. 28/

Mercado repartió las tarjetas (que le había entregado Dumont) durante la primera semana de junio de 1975. 29/ Al entregarlas, Mercado le expresó a éstos que se las devolvieran firmadas de inmediato. 30/ Sus compañeros de trabajo le expresaron que se las llevaban para sus respectivos hogares y luego se las devolverían; 31/ nunca se las devolvieron. 32/

Mercado concertó otra reunión con Dumont durante la misma semana en que entregó las tarjetas a sus compañeros. 33/ A esta reunión sólo acudieron Mercado y Colón. 34/ Dumont asombró nuevamente a éstos y muy en particular a Colón. 35/ Uno de los puntos que Dumont le señaló a éstos fue: "tener cuidado con eso de ir con lo de la unión al Hospital." 36/

Después de la reunión entre Mercado, Colón y Dumont, surgió cierta diferencia entre Mercado y Colón en cuanto al paso a seguir en aquel momento. 37/ Por un lado, Mercado interesaba que sus compañeros de trabajo entregaran sus tarjetas ya firmadas. Por otro, Colón deseaba ofrecerle una oportunidad a la doctora para conocer el parecer de ésta antes de proceder con lo de las tarjetas. 38/ No lograron un acuerdo por lo que acordaron plantearle el asunto a sus compañeros de trabajo. 39/

- 
- 20/ Págs. 8, 63, 64.
  - 21/ Págs. 63, 142.
  - 22/ Págs. 64, 91, 92.
  - 23/ Págs. 10, 11.
  - 24/ Pág. 11.
  - 25/ Págs. 65, 66, 67, 68.
  - 26/ Pág. 11
  - 27/ Págs. 11, 12.
  - 28/ Pág. 12
  - 29/ Págs. 12, 107.
  - 30/ Pág. 12
  - 31/ Pág. 12.
  - 32/ Pág. 13.
  - 33/ Pág. 13.
  - 34/ Págs. 13, 14.
  - 35/ Págs. 13, 14
  - 36/ Pág. 14 T.O.
  - 37/ Pág. 14
  - 38/ Pág. 14.
  - 39/ Pág. 14.

La segunda semana de junio de 1975 una mayoría de los empleados de la querellada resolvió planterle las peticiones sobre condiciones de trabajo a ésta. 40/ Mercado se dirigió a la querellada el 11 de junio de 1975 y le expresó que él y sus compañeros deseaban sostener una reunión con ella. 41/ La doctora accedió a la petición sin vacilar. 42/ En aquella misma fecha, se efectuó la reunión estando presentes las señoras Acevedo, Villegas, Nydía Vega, Gutiérrez y los señores Mercado y Colón. 43/ Pocos momentos antes de iniciarse la reunión, todos los empleados mencionados dialogaron sobre las peticiones que le formularían a la doctora. 44/ Se mencionaron varias peticiones entre las cuales estuvo la de solicitar un aumento de sueldo. 45/

Una vez se inició la reunión, Colón fue el portavoz de sus compañeros ante la doctora. 46/ De vez en cuando Mercado interrumpía la conversación de la doctora y Colón. 47/ Colón le expresó a la querellada que él y sus compañeros interesaban tener seguridad en su empleo por lo que solicitaban de ésta un contrato de trabajo. Este le expresó, además, su interés por un seguro de salud, un aumento de sueldo, licencia sin sueldo con el propósito de estudiar, el reclutamiento de un anestesista adicional, la concesión de un día libre en caso de muerte de alguno de los familiares del empleado, etc. 48/ La doctora estuvo de acuerdo con ciertas peticiones de sus empleados y con otras no. 49/ La querellada estuvo de acuerdo sobre el aumento de sueldo. No lo estuvo, sin embargo, con la cantidad de cien dólares de aumentos que se solicitó. 50/ aunque le expresó a sus empleados que siempre consultaría con su contador a ver si era posible concederlo. 51/

Colón le concedió a la doctora hasta el 1 de julio para que ésta cumpliera con las demandas. 52/ La reunión se extendió por alrededor de una hora, 53/ al cabo de la cual la Doctora se retiró ya que la llamaron para atender un paciente. 54/

Después que la doctora se ausentó, los empleados que habían participado en la reunión se quedaron conversando. 55/ Acevedo expresó que ella estaba bien en su trabajo y que ella no pensaba renunciar. 56/ y, que no tenía interés en seguro médico. 57/ Así mismo se manifestó Villegas. 58/ Mercado y Colón manifestaron que, de no acceder la doctora a sus peticiones, ellos renunciarían ya que tenían buenas oportunidades en el Hospital San Jorge y el Maestro. 59/

- 
- 40/ Págs. 14, 92, 111.  
 41/ Pág. 15. T.O.  
 42/ Págs. 15, 119 T.O.  
 43/ Págs. 68, 69, 92.  
 44/ Pág. 15 T.O.  
 45/ Págs. 93, 94.  
 46/ Págs. 69, 75, 93, 97, 98, 99, 107 T.O.  
 47/ Págs. 70, 75, 99.  
 48/ Págs. 69, 70, 75, 107, 108.  
 49/ Pág. 70  
 50/ Págs. 76, 77, 78, 70.  
 51/ Págs. 70, 71, 76, 77, 93, 94.  
 52/ Pág. 17  
 53/ Pág. 71.  
 54/ Págs. 71, 72, 94.  
 55/ Págs. 71, 72  
 56/ Pág. 94  
 57/ Pág. 104  
 58/ Págs. 95, 108  
 59/ Págs. 95, 109, 110 T.O.

El viernes, 13 de junio, a las tres de la tarde, 60/ cuando Mercado se disponía a abandonar su lugar de trabajo, la señora Vega lo llamó y le expresó que la doctora quería verlo. Mercado se dirigió entonces a la sala de operaciones donde se encontraba la doctora, le preguntó qué era lo que ella deseaba y ésta le contestó, "ve donde mi secretaria que está tiene algo para darte." 61/ El señor Mercado se dirigió entonces a donde Vega quien le entregó un cheque correspondiente a un mes de sueldo. 62/

Se ofreció evidencia controvertida sobre lo que le expresó la doctora a Mercado y Colón el 13 de junio al despedirlos. La evidencia oral ofrecida por la querellante es la siguiente:

"bueno, tengo que decirles algo. Razones muy poderosas me obligan a tomar esta decisión. El Director Médico del Hospital Metropolitano, Dr. Alvarez, y yo hemos estado reunidos estos días y nos ha llegado un comentario de que ustedes han estado repartiendo unas tarjetas en el hospital para formar una unión. Y él me expresó que no quiere unión en el hospital, ni yo tampoco en el Departamento de Anestesia. Además, de eso el Doctor Monroig--un médico obstetra que trabaja en el Hospital del Maestro y hace guardias en el Hospital Metropolitano-- me informó que en el Hospital del Maestro hay un movimiento de esta clase y que al Jefe del Departamento de Anestesia no le gustó porque no le dieron chance, -- o sea, que las enfermeras unionadas no le dieron chance-- a lo cual ustedes están por ese camino y yo no quiero que eso me pase. así que yo lo siento mucho, te doy las gracias a tí, Héctor, porque siempre me has dado el frente siempre que te he necesitado. Y a tí, Julio, pues..." 63/

De otro lado, la evidencia oral ofrecida por la querellada es la siguiente; 64/

- "P. ¿Qué le dijo usted a los señores Acevedo y Colón, si algo?
- R. A los señores Colón y Mercado.
- P. Mercado y Colón...
- R. Corregido.
- P. Cuando los despidió.
- R. Les dije que yo tenía razones poderosas para despedirlos. Efectivamente, que yo tenía un contrato con la administración por el cual tenía que rendir un servicio adecuado de anestesistas y en vista de la inseguridad que ellos me daban, de que se habían manifiestado tal y como lo hicieron después de la reunión, o sea, que yo estaba segura de que en cualquier momento me iban a dejar, yo los despedí. Yo estaba bien disgustada. Esa es la verdad."

---

60/ Págs. 20, 24 T.O.

61/ Págs. 19, 20 T.O.

62/ Págs. 29, 30, 81 T.O.

63/ Págs. 20, 21 T.O.

64/ Pág. 128, T.O. Véase además, págs. 125, 129, 131.

Es un hecho probado que la querellada se dirigió verbalmente a Mercado y a Colón inmediatamente después que Vega le entregó los cheques a éstos. 65/ Donde surge la controversia es en cuanto a lo que le expresara la doctora al despedirlos. Doy por probado que la doctora mencionó a éstos que los despedía por la inseguridad que le brindaban a ésta en cuanto a sus servicios. 66/

Se ofreció evidencia controvertida sobre si la doctora mencionó o no, en el momento en que despidió a Mercado y a Colón, la palabra "unión". La evidencia de la parte querellante tiende a demostrar que nadie le habló de "unión" a la querellada 67/ pero que ésta sí mencionó ésta palabra. A estos efectos, el récord revela: 68/

"P ¿Testigo, la doctora Gutiérrez utilizó específicamente la palabra unión?

R. Sí, o sea, ella cuando nos estaba diciendo eso, que razones muy poderosas la obligaron a tomar esa decisión, el doctor Alvarez se reunió conmigo y nos hemos enterado que están repartiendo unas tarjetas para una unión y el doctor Alvarez no quiere unión en el Hospital y yo tampoco quiero unión en el Departamento de Anestesia."

Más adelante el testigo Mercado se reiteró en lo declarado poco antes: 69/

"Abogado de la querellada:

P. Sí, como no. ¿Cuándo le habló usted de unión a la Doctora Gutiérrez?

R. A la Doctora Gutiérrez nunca se le llegó a hablar de unión.

P. ¿Nunca?

R. Nunca, de parte de nosotros, nunca.

P. Nada más con el testigo, su señoría.

SR. OFICIAL EXAMINADOR:

La parte querellante, ¿desea hacer preguntas?

Abogado de la Junta:

Sí, una pregunta.

P. Testigo, usted, a preguntas del compañero, ha señalado de que en ningún momento a la Doctora se le mencionó nada sobre la unión. Ahora bien, usted, ¿estoy correcto en decir que usted me dijo que la doctora fue la que le mencionó saber que ustedes estaban en un movimiento de unión?

65/ Véase escolio 63, 64.

66/ La evidencia oral de la parte querellante es prueba de referencia.

67/ Págs 33, 34, T.O.

68/ Pág. 21 T.O.

69/ Pág. 33, 34, T.O.

R. Exactamente.

P. ¿Y podría repetirme otra vez, por favor, específicamente, si se acuerda, cómo fue que la doctora lo dijo?

R. Bueno, eso fue al momento del despido, cuando ella nos reunió a Julio y a mí. Pues, ella nos dijo que razones muy poderosas la obligaron a tomar esa decisión, que se había reunido con el Doctor Alvarez y el doctor Alvarez le había dicho que le habían llegado rumores, a él, de que nosotros estábamos promoviendo una unión en el hospital, en el Hospital Metropolitano; y que él no quería unión en el Hospital Metropolitano y ella dijo que tampoco quería unión en el Departamento de Anestesia. Además de ella decirnos que un movimiento así estaba surgiendo en el Hospital del Maestro y que el doctor Monroig le había informado,-- el jefe de Anestesia, me parece que el doctor Colón,-- que no estaba muy contento porque no le habían dado "brake" las enfermeras anestesistas del Hospital del Maestro.

Abogado de la Junta:

Eso es todo, vuestro honor."

La evidencia ofrecida por la parte querellada tiende a demostrar lo contrario: 70/

"Abogado de la querellada:

P. ¿Señora Vega, y recuerda usted si en esa reunión o con anterioridad a esa reunión, se mencionó en algún momento la palabra unión o tarjeta en presencia suya o de la doctora Gutiérrez?

R. Yo, personalmente, no tenía conocimiento absoluto. Tampoco tenía conocimiento de la reunión hasta el momento que la doctora me llamó y me dijo 'véngase que tengo una reunión, para que me tome unas notas'.

P. ¿Pero, por favor, conteste mi pregunta. si en esa reunión...

R. No tenía conocimiento.

P. ...ante usted, o en algún momento ante usted y la doctora Gutiérrez, se mencionó...

R. En la reunión, no En ningún momento.

P. ¿Y antes de la reunión?

R. Tampoco.

P. ¿Señora Vega, y usted preparó los cheques de los señores Colón y Mercado, el 13 de junio?

R. El 13 de junio, que era viernes.

P. ¿Y dígame si cuando usted preparó el cheque, en ese momento, o antes de ese momento, en algún momento usted oyó mencionar la palabra unión o tuvo conocimiento de ello?

R. En ningún momento.

P. ¿Habló usted con la doctora Gutiérrez en algún momento antes de esa fecha sobre uniones, dentro de la unidad de Anestesiistas?

R. No.

P. Eso es todo."

Concluyo que los empleados en ningún momento mencionaron la palabra unión a la querellada. La declaración de los testigos de la parte querellante en cuanto a este extremo surgió como contestación a preguntas sugestivas del abogado. También se notará que estas declaraciones fueron en otra parte prueba de referencia.

Alrededor de dos semanas después del despido de Mercado y Colón, la querellada reclutó a dos anestesiistas. 71/

La doctora pagaba al Hospital trescientos dólares mensuales por concepto de canon de arrendamiento por el uso de la oficina, 72/ ciento cincuenta dólares mensuales por servicios de contaduría, 73/ ocho mil dólares anuales por concepto de seguro, 74/ mil quinientos dólares mensuales en medicinas y materiales. 75/ La querellada declaró que estima su ingreso mensual en cinco mil dólares netos. 76/ Los anestesiistas devengaban un sueldo de seiscientos dólares mensuales, 77/ trescientos sesenta y cinco dólares mensuales a la técnica de anestecia, 78/ quinientos y trescientos y trescientos setenta y cinco dólares mensuales a sus dos secretarias, 79/ y cinco mil dólares mensuales a un doctor en medicina especialista en anestesiología. 80/

#### Jurisdicción:

Entiendo que el caso de Booker Family Care Center 81/ fundamenta una conclusión de que la operación del Departamento de Anestesiología del referido hospital por parte de la querellada no deben considerarse consolidado con la operación del Hospital para propósito de determinar el volumen de ingresos pra fines de la cuantía jurisdiccional. 82/

- 
- 71/ Pág. 96 T.O.  
 72/ Págs. 137, 138 T.O.  
 73/ Pág. 138 T.O.  
 74/ Pág. 138 T.O.  
 75/ Pág. 138 T.O.  
 76/ Pág. 139 T.O.  
 77/ Págs. 63, 64, 118, 122 T.O.  
 78/ Pág. 117 T.O.  
 79/ Pág. 117 T.O.  
 80/ Pág. 84, 85, 86, 117, 118 T.O.  
 81/ 219 NLRB No. 70; 89 LRRM 1702 (1975)  
 82/ Joint Employer.

En East Okland Community Health Alliance, Inc. 83/ La Junta Federal fijó unos standards jurisdiccionales aplicable a hospitales sin fines de lucro y a otros tipos de instituciones de salud privadas según definidas en la legislación federal de 1974. 84/ Para el referido tipo de hospital la guía discrecional fijada por la Junta fue de \$250,000 dólares de ingreso bruto anual. En este mismo caso, la Junta comentó que continuaría aplicando el standard mínimo de \$100.000 dólares de ingresos brutos anuales en aquellos casos en que estuvieron envueltos casa de convalecencia, etc. 85/ La situación de ingresos en el caso objeto de este informe debe distinguirse de la Jack L. Williams, DDS (1975). 86/

El ingreso bruto de la querellada allá para mediados de mayo, junio 1975 y a esta fecha, era y es de alrededor de ciento cincuenta mil dólares (150,000.00) anuales. Este volumen de ingresos anuales es inferior al que la Junta Federal adoptó como guía jurisdiccional mínimo por lo que concluyo que la Junta tiene jurisdicción para entender en este caso.

#### V.- Análisis:

En la querrela expedida en este caso se alega que la querrellada incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, según definidas en el Artículo 8(1)(a) y (1)(c) de la Ley de relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Estos incisos disponen:

"Artículo 8. Qué son prácticas de trabajo.

(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley.

(b)...

(c) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo y otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva."

83/ 218 NLRB No. 193, 89 LRRM 1372 (1975)

84/ Ley de 25 de agosto de 1974.

85/ Véase además, Private Medical Group (1975) 218 NLRB No. 200, 89 LRRM 1501. Charles Circle Clinic Inc. (1974) 215 NLRB No. 84, 87 LRRM 1736.

86/ (1975) 219 NLRB No. 173, 90 LRRM 1188.

87/ 29 LPRA sec. 69(a) 1 y 3.

A través de los años se han desarrollado los elementos de prueba necesarios para determinar si un patrono incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, según definida en el inciso (1)(c) del Artículo 8 de la Ley. La prueba para establecer una violación del Artículo 8(1), Inciso (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico debe mostrar:

1.- Que el patrono tenía conocimiento o sabía que el empleado despedido estaba participando en alguna actividad protegida por la Ley.

2.- Que tales empleados fueron despedidos debido a su participación en actividades gremiales.

3.- Que el despido tuvo el efecto de alentar o desalentar el unirse a una organización obrera y/o intentó estimularla o desalentarla. 88/

4.- El "timing" del despido. 89/

La evidencia ofrecida para probar que la querellada despidió a Mercado y Colón por sus actividades gremiales a favor de la querellante no mereció crédito al que suscribe. Esta evidencia se limitó al hecho de si la doctora mencionó la palabra "unión". Los testigos del querellante declararon que efectivamente la doctora le expresó a Mercado y a Colón, el viernes, 13 de junio, que los despedía ya que ella y el doctor Alvarez no querían una unión en el Hospital. Estas declaraciones fueron contestaciones a preguntas sugestivas y además, constituyeron prueba de referencia. 90/ No se ofreció otra evidencia que prueba que la doctora conoció, el día del despido, de las actividades gremiales de Mercado y Colón. Concluir que la doctora conoció de la actividad gremial, sería descansar en una inferencia exigua, lo cual no es permitido de acuerdo al derecho vigente.

Como mencionáramos, la querrela expedida en este caso también imputa a la querellada el haber incurrido en una práctica ilícita de trabajo, según se define en el Artículo 8(1)(a) de la Ley. Concluimos que la querellada en efecto incurrió en tal conducta ilegal.

La doctora fue testigo de la parte querrellada. Esta admitió en su declaración que "despidió a Mercado y a Colón por la inseguridad que éstos le brindaron desde que le hicieron la petición sobre mejoramiento de las condiciones de trabajo."

88/ Junta v. Bankers Club of Puerto Rico, Inc. 94 DPR 600 (1967), a las págs. 604-605. En el caso Club Náutico de San Juan, D-490, (1968), la Junta enmendó las conclusiones del oficial examinador a los efectos de que la conducta discriminatoria de un patrono no necesariamente tiene que tener el efecto de alentar o desalentar a los empleados sino que basta con que se intente dicho resultado.

89/ Línea Suprema, Inc. (1961) 4 DJRT 314, a la pág. 320.

90/ "Los testigos Mercado y Colón declararon que la Doctora había dicho que el Dr. Alvarez le había manifestado..."

Aún cuando la querellada estuviera insegura en cuanto a la continuidad de los servicios que le rendían Mercado y Colón, no pudo despedirlos legalmente ya que éstos estaban envueltos en una actividad concertada. La doctora venía obligada a contestar las demandas formuladas por sus empleados. Si al contestar a éstas los empleados no hubieran estado de acuerdo y hubieren recurrido a un paro, la querellada pudo sustituirlos pero no despedirlos. La acción de despedirlos dos días después de éstos haberles formulados sus demandas y diecisiete días antes de la fecha límite concedida por los empleados constituyó una intervención con los derechos de los empleados en violación al Inciso 1(a) del Artículo 8 de la Ley.

La conjetura de que el contrato entre la doctora y el Hospital fuese resuelto, no pudo legalizar una acción de otra forma ilegal. 91/

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico no distingue a los empleados de hospitales o médicos. El Legislador excluyó a ciertos empleados pero entre éstos ni se encuentran los de médicos u hospitales. 92/ Es por esto que es forzoso concluir que la querellada efectivamente incurrió en una práctica ilícita del trabajo. El caso de Junta vs. Morales 93/ sostiene esta conclusión.

A base de las anteriores conclusiones de hecho emito las siguientes

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

##### La Querellada:

Cristella O. Gutiérrez, M.D. es un patrono según la defición del término en el Artículo 2(2) de la Ley.

##### La Querellante:

La Unidad Laboral de Enfermeros y Enfermeras Profesionales es una organización obrera según se define el término en el Artículo 2(10) de la Ley.

##### Los Empleados:

Héctor Mercado y Julio Colón son empleados según la definición del término en el Artículo 2(3) de la Ley.

##### La Práctica Ilícita:

Al despedir a los señores Héctor Mercado y Julio Colón, el viernes 13 de junio de 1975, la querellada intervino con los derechos de los empleados, según garantizados por el Artículo 4 de la Ley. Por lo tanto, la querellada incurrió en una práctica ilícita del trabajo según se define en el inciso (1) (a) del Artículo 8 de la Ley.

91/ No se probó que los empleados de la querellada y, en particular Mercado y Colón estuvieron trabajando para el 13 de junio, en tal forma que pusieron en riesgo el contrato de servicio con el Hospital.

92/ Véase el artículo 2(11) de la Ley.

93/ (1964) 89 DPR 777.

## RECOMENDACION

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho, recomiendo que se ordene a la querellada:

Cesar y desistir de:

1.- Intervenir con sus empleados cuando éstos le formulen peticiones sobre aumento de salario, seguridad en el empleo, seguro médico o cualquier otra condición de empleo.

Recomiendo, además, que se tome la siguiente acción afirmativa la cual entiendo ayuda a efectuar los propósitos de la Ley.

1.- Reponer en sus antiguos empleo a los señores Héctor Mercado y Julio Colón y de no existir éstos, en otros similares al que éstos ocupaban al ser despedidos.

2.- Compensar a los referidos empleados con los salarios dejados de devengar desde el 13 de junio de 1975 hasta la fecha en que se repongan, mas interés legal, deduciéndole la cantidad de dinero que hayan devengado por salarios con otros patronos.

3.- Fijar por un término de 30 días el "Aviso a Todos Los Empleados" que se acompaña.

4.- Notificar al Presidente de la Junta qué providencias se han tomado para cumplir con la orden.

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

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de abril de 1976,

JUAN ANTONIO NAVARRO  
Oficial Examinador

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, el patrono y sus agentes, y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión, en forma alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción o intentaremos intervenir, restringir, o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, de dedicarse a actividades concertadas con el propósito de mejorar condiciones de empleo u otro fin de ayuda o protección mutua.

Ofreceremos empleo en sus antiguas posiciones o en otra otras sustancialmente iguales, de no existir aquéllas, a Héctor Mercado y a Julio Colón.

Compensaremos a los obreros antes mencionados por la pérdida que éstos hubieren sufrido en sus ingresos por razón de los despidos. Se computará dicha compensación de la siguiente manera: la suma que ellos normalmente hubiesen percibido durante el período de los despidos, menos la ganancia que obtuvieron de otros patronos (descontando de esta cantidad, antes de deducir, cualesquiera gastos necesarios en que incurrió el empleado dada la naturaleza del trabajo o el sitio donde trabajaba, en los cuales no hubiera incurrido de haber normalmente continuado trabajando para nosotros), más intereses al por ciento legal computados sobre la diferencia.

CRISTELLA O. GUTIERREZ, M.D.  
Patrono

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Cristella O. Gutiérrez, M.D.,	/'	/'
	/'	/'
Recurrente,	/'	/' REVISION
	/'	/'
vs.	/' Núm. 0-77-298	/'
	/'	/'
Unidad Laboral de Enfermeros	/'	/' Junta de Re-
y Enfermeras Profesionales,	/'	/' laciones del
	/'	/' Trabajo de
Recurrida.	/'	/' Puerto Rico.
	/'	/'
	/'	/'
.....	/'	/'
	/'	/'

SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 1978

El artículo 8(1)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 L.P.R.A. sec. 69, declara práctica ilícita de trabajo el que un patrono "Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados" por el artículo 4 de dicha Ley.

Por su parte el artículo 4 establece que "los empleados tienen derecho, entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua."

También dispone el artículo 8(1)(c) que será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, en lo que es aquí pertinente:

"Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.....".

La Junta de Relaciones del Trabajo al considerar una querrela que imputa a la querrellada la violación de los incisos (a) y (c) de la sección 8(1) de la Ley de Relaciones del Trabajo resolvió, a base de toda la evidencia presentada ante un Oficial Examinador, que el despido de dos de sus empleados se debió a sus actividades gremiales y tuvo el efecto de desalentar la matrícula de la unión que dichos empleados estaban tratando de organizar, lo cual constituyó una violación de los incisos (a) y (c) mencionados, y en sus consecuencia ordenó la reposición en sus empleos con paga retroactiva.

La querellada acude ante nos con la súplica de que revisemos la Orden aludida de la Junta de Relaciones del Trabajo al amparo del artículo 9 de la referida Ley, 29 L.P.R.A. sec. 70 (2)(b). En nuestra función revisora hemos considerado concluyentes las conclusiones de la Junta en cuanto a los hechos si están respaldadas por la evidencia. 29 L.P.R.A. sec. 70(2)(a); Rivera v. Junta de Relaciones del Trabajo, 70 D.P.R. 5 (1949); Rivera v. Junta de Relaciones del Trabajo, 70 D.P.R. 342 (1949); Junta de Relaciones del Trabajo v. Namerow, 69 D.P.R. 82 (1948). La tendencia judicial ha sido la de exigir que las conclusiones de los organismos administrativos estén respaldadas por evidencia sustancial, aun en casos en que el estatuto en cuestión prescribe un ámbito de revisión amplio o limitado. Davis, Administrative Law Text, Sra. ed., 1972, pág. 526. Ya desde J.R.T. v. Línea Suprema, Inc. 39 D.P.R. 810 (1964) reconocimos que nuestra función es tomar el récord en su totalidad y poner en vigor la orden de la Junta si encontramos evidencia sustancial para sostener las conclusiones de la Junta. Véase Junta de Relaciones del Trabajo v. Escuela Cooperativa Eugenia Ma. de Hostos, opinión de mayo de 1978.

La Junta en este caso había delegado en un Oficial Examinador para celebrar una audiencia a los fines de obtener evidencia sobre la querrela. 29 L.P.R.A. sec. 64, 68, 70; 29 R. & P.R. sec. 64-7. El Oficial Examinador celebró una audiencia, recibió evidencia y preparó y sometió su informe a la Junta conteniendo conclusiones de hecho y de derecho y sus recomendaciones respecto a la disposición del caso, cuyas recomendaciones fueron adoptadas por la Junta a base del expediente completo. 29 R.&P.R. secs. 64-10, 11, 12.

Es sabido que las recomendaciones de un oficial examinador no son concluyentes para la Junta, pues ésta tiene la facultad exclusiva para evitar que cualquier personas se dedique a cualquier de las prácticas ilícitas de trabajo declaradas en la ley. 29 L.P.R.A. sec. 68; véase Rivera v. Junta Rel. Trabajo, 70 D.P.R. 342, 345-346 (1949). Pero una corte de apelación, al examinar las conclusiones de hecho de la Junta en busca de evidencia sustancial que las respalde, debe estudiar el informe del examinador el cual es tan parte del récord como la querrela y los testimonios. Véase Universal Camera Corp v. Labor Bd., 340 U.S. 474 (1951). Al aplicar la norma de evidencia sustancial debe tomarse en consideración todo aquello que razonablemente le reste peso a las conclusiones de la Junta, las que podrían revocarse o modificarse cuando examinando el récord en su totalidad, incluyendo evidencia opuesta a las conclusiones de la Junta, no pueda concluirse a conciencia que la evidencia en apoyo de la decisión es sustancial. Id. a la pág. 488. En Universal Camera, supra, el tribunal se expresó en el sentido de que la evidencia puede resultar menos sustancial cuando un oficial examinador con experiencia, que ha observado a los testigos y ha vivido el caso, ha llegado a conclusiones distintas a las de la Junta, y añade que las conclusiones del oficial examinador deben considerarse conjuntamente con la consistencia y probabilidad inherente del testimonio presentado. A la pág. 496; véase además, Labor Board v. Walton Mfg. Co., 369 U.S. 404 (1962).

Con los criterios señalados en mente vea,os los hecho que presenta este caso según están expuestos en la Decisión y Orden de la Junta.

La Unión querellante es una organización que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva. La querellada, Dra. Cristella O. Gutiérrez, es doctora en medicina con especialidad en anestesiología, quien presta servicios de su especialidad por contrato al Hospital Metropolitano. La querellante radicó un cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo en que le imputaba a la querellada el haber discriminado con la tenencia de empleo de los enfermeros anestesistas Héctor Mercado y Julio Colón al despedirlos de sus trabajos como empleados de la querellada debido a las actividades gremiales de aquellos a favor de la Unión querellante. La querellada negó sustancialmente el cargo y planteó como defensas su desconocimiento de actividad gremial en el Hospital Metropolitano y alegó que la amenaza de sus empleados Mercado y Colón, en el sentido de que habrían de abandonar su trabajo si sus demandas no eran satisfechas, provocó que fueran reemplazados, provocó que fueran reemplazados.

Además de emplear a Mercado y Colón, la querellada tenía bajo empleo a otras dos enfermeras anestesistas, una ayudante, una ayudante técnica, una secretaria y un médico especializado en anestesiología. Mercado y Colón trabajaban con la querellada hacía como un año antes de los hechos.

A fines de mayo de 1975 Mercado se reunió con sus compañeros de trabajo para discutir varios aspectos de su empleo, tales como: contrato de salud, seguridad de empleo, aumento de sueldo, y otros. Durante las primeras semanas de junio (sin precisar cuáles) Mercado tuvo una reunión con Pedro Juan Dumont, oficial de la unión querellante, quien le entregó tarjetas a Mercado para que fueran firmadas por sus compañeros de trabajo, pero dichas tarjetas nunca le fueron devueltas. El 11 de junio la doctora querellada se reunió con sus empleados, y Colón le comunicó varias peticiones sobre el empleo, incluyendo contrato de trabajo, seguro de salud, aumento de sueldo, licencia sin sueldo para estudiar, reclutamiento de un anestesista adicional, etc. La querellada no estuvo de acuerdo con algunas de las peticiones y le concedieron un plazo para que cumpliera con las demandas a vencer en 1 de julio de 1975. Dos días más tarde Colón y Mercado fueron despedidos. Una semana después del despido la querellada reclutó dos anestesistas.

En el análisis que hace la Junta en su Decisión y Orden se exponen los siguientes hechos adicionales: Con anterioridad al despido Colón y Mercado sostuvieron varias reuniones con el oficial de la Unión querellante. En horas de la mañana del día del despido-13 de junio-Mercado entregó tarjetas a cinco enfermeras que trabajaban en el Hospital Metropolitano (pero no a las que trabajaban con la doctora querellada) para que fuesen firmadas y entregadas. Una de las enfermeras del Hospital Metropolitano comentó la entrega de dichas tarjetas durante el transcurso del mismo día en que fueron entregadas. Sus comentarios fueron hechos frente al "staff" de la sala de operaciones. El "staff" incluye, entre otros, a la querellada. Esa misma tarde la querellada despidió a Mercado y a Colón manifestándoles su actitud renuente de que no se organizara unión alguna entre sus empleados. Colón y Mercado tuvieron

participación muy activa en tratar de organizar, no solo sus compañeros de trabajo, sino las enfermeras del Hospital Metropolitano. A la semana siguiente el Hospital despidió a tres enfermeras de las cinco a las que Mercado entregó tarjetas. La versión de la querrellada sobre el motivo del despido de Mercado y de Colón fue "el temor y la inseguridad" que le brindaban. Su inseguridad consistía en las posibles renunciadas de Mercado y Colón antes de ella poder hacer arreglos para sustituirlos. Los servicios que puede prestar la querrellada al Hospital dependen del número de empleados a su disposición. Esta aportó evidencia del aumento en el volumen de trabajo requiriéndole y de que el contrato con el Hospital Metropolitano dependía de que mantuviera la calidad de los servicios de anestesiología.

Al hacer su análisis de los hechos la Junta descansa como contención principal en el hecho de que resulta contradictoria la conducta de la querrellada de quedarse sin dos de sus cuatro anestesistas por una semana a pesar de que el volumen de trabajo iba en aumento. Ese argumento de por sí no tiene peso alguno en la determinación del despido.

Por otro lado la Junta considera como elementos de prueba para establecer una violación del artículo 3(1)(c) los siguientes:

1. Antecedentes de los hechos.
2. Grado de participación de los empleados en la actividad gremial.
3. Conocimiento del patrono de dicha actividad gremial.
4. Proximidad en términos de tiempo entre las actividades y el despido.
5. Razonabilidad de las explicaciones que ofrece el patrono para el despido.

Y, concluye, sin más, que se probaron todos y cada uno de los elementos arriba mencionados, y por tanto la conducta proscrita en el Artículo 3(1)(c).

En cuanto a la violación al Artículo 3(1)(a) que declara práctica ilícita la intervención en el ejercicio de sus derechos a organizarse y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua, concluye la Junta que la acción de despedirlos dos días después de haber éstos formulado sus demandas, y diecisiete días antes de la fecha límite fijada por éstos, constituyó la intervención prohibida para la referida disposición legal.

Contra los hechos expuestos por la Junta surgen otros que consideramos de singular significación en el Informe del Oficial Examinador que fueron ignorados por la Junta sin que hubiese explicación alguna por tal omisión. Según expresáramos antes, las recomendaciones de un oficial examinador, que necesariamente incluyen las conclusiones de los hechos que fueron ofrecidos en evidencia ante él y que consideró probados, merecen consideración en el proceso de determinar la sustancialidad de la evidencia, aunque los mismos no sean concluyentes para la Junta. Véanse Junta Relaciones del Trabajo v. Escuela Cooperativa Eugenio María de Hostos, supra; 2 Davis, Administrative Law Treatise, sec. 10-04, pág. 19; Univesal Camera Corp. v. Labor Bd., supra, págs. 496-497; F.C.C. v. Allectown Broadcasting Co., 349 U.S. 364 (1955).

La contención fundamental de la querrellada al fefender del cargo que se le imputa lo es el desconocimiento que tenía de que Mercado y Colón estuviesen ejercitando acción gremial mientras hacían sus demandas sobre condiciones de trabajo. El Oficial Examinador concluyó con certeza absoluta y en forma definitiva que "la evidencia ofrecida para probar que la querrellada despidió a Mercado y a Colón por sus actividades gremiales a favor de la querellante no mereció crédito al que suscribe". Y añadió: "concluir que la doctora conoció de la actividad gremial, sería descansar en una inferencia exigua, lo cual no es permitido de acuerdo al derecho vigente." También expresó afirmativamente el Oficial Examinador: "Concluyo que los empleados en ningún momento mencionaron la palabra unión a la querrellada". Y finalmente dice el Examinador: "Doy por probado que la doctora mencionó a éstos que los despedía por la inseguridad que le brindaron a ésta en cuanto a sus servicios". Por el contrario el Examinador no dió crédito alguno a la versión de Mercado y Colón al efecto de que la querrellada les manufactara que los despedía por la razón de que ella no quería unión entre sus empleados.

El propio Mercado afirmó que de parte de ellos a la doctora nunca se le llegó a hablar de unión. Es significativo además la secretividad con que Mercado y Colón alegan que llevaban a cabo sus gestiones sindicales. Mercado por ejemplo, declaró que no tenían reuniones con los otros anestésistas por la sencilla razón de que se iban a dar cuenta que estábamos reuniéndonos". Declaró además que "cuando nosotros nos reuníamos para discutir las demandas no se habló de unión". Lo que revela el récord en su totalidad sobre este aspecto es que Mercado y Colón junto a los otros empleados de la querrellada le hicieron ciertas demandas a ésta sobre condiciones de trabajo y le fijaron un término final hasta el 1 de julio para que ella decidiera. La querrellada nunca habló con el Oficial de la Unión querellante. La secretaria de la querrellada, en declaración corroborada por la anestésista Margot Villegas y ratificada por la querrellada, oyó decir a Mercado y a Colón que de no aumentársele el sueldo ni lograrse las condiciones que ellos pretendían se irían a trabajar al Hospital Presbiteriano, al Hospital San Jorge u otros que mencionaron. La querrellada declaró que no podía cumplir con lo requerido y que temió que de momento pudiera quedarse sin dos de sus cuatro anestésistas por lo que hizo prontamente las gestiones para conseguir sustitutos, y como cuestión de hecho los consiguió en una semana. La prueba presentada en cuanto a la querrellada, revela que más que un intento de negociación de parte de sus empleados por mejorar las condiciones de trabajo, lo que parecía haber era una amenaza de Mercado y de Colón en el sentido de que abandonarían el empleo si no se cumplían sus pretenciones. El Oficial Examinador disipó toda duda de que la querrellada tuviera conocimiento que Mercado y Colón estuvieran gestionando representación gremial en relación con la querrellada ni con respecto al Hospital Metropolitano. También que estuviera en negociaciones de buena fe a nombre de sus compañeros de trabajo sino más bien con ánimo de abandonar el trabajo en cierta fecha que ellos mismos fijaron-1ro. de julio de no acceder la querrellada a sus demandas. Las circunstancias indicaban más bien una insatisfacción de Mercado y Colón, articuladas mediante la amenaza de cambiar de patrono, que justificaron la acción de la querrellada de reemplazar a Mercado y a Colón, sin que se probara que estuviera en su ánimo incurrir en las prácticas ilícitas que proscriben los incisos (a) y (c) del Artículo 8.

Se ha resuelto que el despido de empleados envueltos en actividades concertadas, no es necesariamente ilegal si no ha sido motivado por dicha conducta. Véanse Emporium Capwell Co. v. Community Org., 420 U.S. 50, 71 72 (1975); Labor Board v. Electric Workers, 346 U.S. 464, 475 (1953); Associated Press v. Labor Board, 301 U.S. 103, 132 (1937); Labor Board v. Jones & Laughlin, 301 U.S. 1, 45-46 (1937).

Un examen del récord en su totalidad, incluyendo el Informe del Oficial Examinador, y la transcripción de los testimonios, revela que no existe evidencia sustancial que apoye las conclusiones de la Junta Relaciones del Trabajo en el sentido de que la Dra. Gutiérrez tuviese conocimiento de la acción gremial de sus varios empleados, incluyendo a Colón y Mercado, y que por tanto incurriera en violación de los incisos (a) y (c) de la sección 8(1) de la Ley de Relaciones del Trabajo. Llegar a una conclusión distinta resultaría en un fracaso de la justicia.

En mérito de lo anterior, se expide el auto solicitado y se revoca la decisión y orden de la Junta de Relaciones del Trabajo que ordenaba la reposición de Héctor Mercado y Julio Colón como empleados de la querellada Dra. Cristelle O. Gutiérrez.

Así le pronunció y manda el Tribunal y certifica el Secretario. Los Jueves Asociados señores Dávila, Díaz Cruz y Negrón concurren con el resultado.

Ernesto L. Chiesa  
Secretario