

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

EN EL CASO DE:

COOPERATIVA DE SERVICIOS  
RECINTO DE CIENCIAS MEDICAS

-y-

FEDERACION PUERTORRIQUEÑA  
DE TRABAJADORES

CASO NUM. CA-6220

D- 903

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Eusberto Guerrero  
Por el Patrono

Lcdo. Juan A. Navarro  
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 28 de octubre de 1981, el Oficial Examinador, Lcdo. Antonio F. Santos, emitió su informe en el caso de epígrafe recomendando la desestimación de la querella.

El 17 de diciembre de 1981, luego de dos prórrogas solicitadas y concedidas, la representación legal del Interés Público radicó sus Excepciones al Informe del Oficial Examinador. En dicho escrito solicita que concluyamos que el patrono incurrió en práctica ilícita al despedir al Sr. José Torres Félix por las actividades gremiales de éste que aquél conocía, según alegado en la querella.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en este caso y por la presente las confirmamos al encontrar que no se cometió error perjudicial a las partes.

Luego de considerar el expediente completo del caso con la evidencia presentada y las alegaciones de las partes, adoptamos las Conclusiones de Hechos contenidas en el Informe del Oficial Examinador, modificamos parcialmente el Análisis y adoptamos asimismo la recomendación de desestimar la querella en el caso de epígrafe. Veamos.

ANALISIS

La controversia del caso de autos gira en torno al despido del Sr. José Torres Félix como cocinero en el negocio de la querellada, alegadamente motivado por las actividades gremiales de éste, lo cual constituiría -de ser probado- prácticas ilícitas de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(a) y (c) de la Ley.<sup>1/</sup>

Los elementos indispensables a analizar para probar una violación a la ley consistente en despido por actividades gremiales son:

- A. Antecedentes de los hechos
- B. Grado de participación en la actividad gremial
- C. Conocimiento del patrono de dicha actividad gremial
- D. Proximidad en término de tiempo entre las actividades y el despido
- E. Razonabilidad de las explicaciones que ofrece el patrono para el despido.<sup>2/</sup>

Como bien expresa el Oficial Examinador a la página 12 de su Informe, el conocimiento previo del patrono de la actividad concertada es elemento indispensable para probar la violación al Artículo 8(1)(a) (J.R.T. v. Morales 89 DPR 777, 783) y requiere evidencia sustancial (J.R.T. v. Escuela Cooperativa Eugenio Ma. de Hostos 107 DPR 151). En el presente caso, no se nos ha demostrado con evidencia sustancial la comisión de las prácticas ilícitas imputadas.

Los criterios y su aplicación al caso de autos:

- A. Antecedentes y grado de participación en la actividad gremial:

No se trajo prueba alguna de antecedentes de las actividades gremiales que se hubieran realizado, si alguna, en las facilidades de la querellada y que hubieran podido fortalecer

<sup>1/</sup> 29 LPRA 69 (1)(a) y (c)

<sup>2/</sup> Cristella O. Gutiérrez, M.D. -y- Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales, Caso Número CA-5381, D-748 (1976) confirmado por Sentencia del Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico del 31 de mayo de 1978. (Informe del Oficial Examinador, pág. 11).

el alegado conocimiento previo del patrono. Todo lo que se aportó en cuanto a la actividad gremial fue la entrega y firma de tarjetas a los fines de la organización sindical en la semana del 10 al 15 de septiembre de 1979.

B. Grado de participación en la actividad gremial:

El Oficial Examinador concluyó que la gestión del señor Torres Félix "para llevar una unión a la cafetería comenzó el 12 de septiembre de 1979 y se extendió por lo menos hasta el 15 de septiembre" de ese mismo año.<sup>3/</sup> Aunque la prueba testifical fue conflictiva en cuanto al aspecto de la repartición de tarjetas, sí está claro que el querellante tuvo parte en dicha actividad entregándolas a los empleados, recibéndolas firmadas y devolviéndolas al Sr. Miguel Angel Soto, quien era promovente de la unión Federación Puertorriqueña de Trabajadores. Conforme a la prueba, esta fue su única actividad gremial.

C. El conocimiento del patrono:

Como señaláramos inicialmente, éste es un factor esencial que debe ser probado con evidencia sustancial.

Como bien señala el Oficial Examinador, los casos de despidos por actividad gremial suelen tener la dificultad de testimonios contradictorios, tal como sucede en el caso de autos.<sup>4/</sup> El Oficial Examinador entendió que la versión creíble era la del patrono expresando lo siguiente:

"La evidencia circunstancial presentada así lo tiende a demostrar. Prácticamente todos los testigos, compañeros empleados de José manifestaron que las tarjetas se le entregaron en la cocina donde la visibilidad era prácticamente ninguna de cualquier otra área de la cafetería, haberse escondido en el baño o en la cocina para firmar las tarjetas, y que ninguno de ellos tenía conocimiento de que el Administrador supiera de las actividades gremiales que José llevaba a cabo."<sup>5/</sup>

<sup>3/</sup> Informe del Oficial Examinador, pág. 8

<sup>4/</sup> Mientras el empleado querellante testificó que el Administrador, Sr. Román Medina, le dijo que no hacía falta una unión en el establecimiento, dicho representante patronal testifó que desconocía las actividades gremiales del querellante.

<sup>5/</sup> Informe del Oficial Examinador, pág. 13

En su escrito de excepciones, la División Legal de la Junta plantea básicamente tres puntos para argumentar que erró el Oficial Examinador al concluir por las razones de la cita precedente que el patrono desconocía la actividad gremial:

1. Que el Oficial Examinador debió aplicar la presunción que establece la doctrina de la "planta pequeña".

2. Que había otros representantes del patrono además del administrador, a quienes puede atribuírsele el conocimiento gremial.

3. Que no se demostró que todos los empleados firmaron sus tarjetas a escondidas en el baño, en la cocina o en sus casas. El Oficial Examinador dio mucho énfasis a los pocos testigos que así lo hicieron. Veamos.

1. La doctrina de la planta pequeña:

De acuerdo con esta doctrina de la Corte de Apelaciones del Primer Circuito (Boston), puede presumirse que un patrono conoce las actividades gremiales de los empleados cuando el local es pequeño y/o los empleados son pocos.<sup>6/</sup> En los casos NLRB v. Joseph Antell, Inc. y NLRB v. Malone Knitting Co. 62 LRRM 2014, resueltos conjuntamente, se le dio reconocimiento a dicha doctrina no como una rúbrica sino en tanto en cuanto provee una base lógica para derivar una inferencia. Su aplicación no es automática sino que requiere otra evidencia afirmativa que tienda a indicar que el patrono tenía conocimiento y que ello fue la razón del despido.

"In Malone Knitting Company, the employee's activity took place openly in the plant, during business hours. Standing alone, since there was no affirmative evidence that management saw her, this might still be a weak and insufficient basis to infer knowledge. However, unlike Antell, where there was not even a possibility of observation, and therefore not even a weak basis for an inference which could be reinforced, here there was at least a possibility which might be thought sufficient if there was other, affirmative, evidence indicating the likelihood that the employer in fact knew...

<sup>6/</sup> En este caso había entre 16 y 18 empleados y se estipuló lo pequeño del local (T.O. 87-90, 188-189).

The majority of the Board found this reinforcement in the nature of the discharge. This was not by the mere disbelief of the employer's given reason. The mere disbelief of testimony of itself established nothing... Affirmative proof, however, that the reason given was false warrants the inference that some other reason was being concealed... If the employer is independently shown to have an antiunion animus which the discharge would gratify, it may be a fair inference that this was the true reason." citas omitidas) (62 LRRM 2016)

A nuestro juicio, en el caso de autos no existe evidencia afirmativa adicional que sea suficiente para que apliquemos la presunción de la planta pequeña.

2. Nos plantea la División Legal en sus excepciones que había otros representantes del patrono a quienes puede imputársele el "conocimiento". Se refiere al Presidente, Vice-Presidente y Secretaria de la Junta de Directores. No obstante, nada hay en el récord que justifique llegar a tal conclusión. Tanto el Vice-Presidente (Jesús Matos) como la Secretaria de la Junta de Directores (María Delgado), quienes iban a ser testigos del patrono, fueron renunciados como tales por éste y ofrecidos a la División Legal que no los utilizó. Por otra parte, el Presidente de la Junta de Directores, Sr. Rolando Rodríguez expresó que cuando el Administrador le presentó sus quejas respecto a la conducta del cocinero (aquí querellante) en el empleo, le dio su apoyo para que hiciera lo que fuera más conveniente. <sup>7/</sup> Por lo demás de su testimonio, nada hay que abone a la teoría del Interés Público.

3. Si bien es cierto que las personas que testificaron haber firmado las tarjetas a escondidas -a cuyo testimonio dio gran peso el Oficial Examinador- son una minoría del total de empleados de la cafetería, no es menos cierto que no se demostró que los restantes empleados firmaron a la vista del patrono, lo cual no podemos presumir que fuera así, en ausencia de prueba.

El querellante testificó que al repartir las tarjetas estaba presente el Administrador y otros empleados tales como

Olga Luz Pellot González y Víctor Rivera Rodríguez, sin embargo, nadie corroboró esto sino que por el contrario los testigos presentados expresaron haber firmado a escondidas en diferentes lugares. En adición, no no es creíble la versión del querellante de que entregó tarjetas enfrente de la administración.

D. Próximidad en término de tiempo entre las actividades y el despido:

No hay duda, en base a la prueba presentada, sobre la proximidad entre la actividad gremial de repartir tarjetas y el despido del Sr. José Torres Félix. Como concluyéramos anteriormente, las tarjetas fueron repartidas en la semana del 10 al 15 de septiembre de 1979 y el empleado fue despedido el día 14 de dicha semana. Lo que resulta importante resolver es si el despido fue motivado por las actividades gremiales. Ello presupone que el patrono conocía dichas actividades lo cual hemos concluido en la negativa. No obstante, aún en el supuesto de que pudiéramos concluir lo contrario, esto es, que el patrono conocía la actividad gremial del querellante, ello no fue la motivación del despido. Consideramos que el despido hubiera ocurrido aún en ausencia de la actividad gremial. A tales efectos, veamos el quinto factor:

E. Razonabilidad de las explicaciones que ofrece el patrono para el despido:

Concordamos con el Oficial Examinador cuando éste concluye "que el patrono tenía razones legítimas para tomar acción disciplinaria contra el señor Torres Félix. Su actitud desafiante hacia el Administrador al no obedecer órdenes, mandar a los empleados a cambiar precios y hablarles malo... aún al propio Administrador es evidencia clara que el señor Torres Félix no podía funcionar en armonía con los demás compañeros de trabajo. En adición a lo antes señalado, no debemos perder de vista que posiblemente el problema principal del

Sr. José Torres Félix era que éste desde que empezó a trabajar en la cafetería quería el puesto de Administrador y que en dos ocasiones fue rechazado por la administración de la cafetería... la conducta del señor Torres Félix era tal que su despido era inevitable aún en ausencia de sus actividades."<sup>8/</sup>

Estamos convencidos, a la luz de la prueba, que el patrono (por su Administrador) tenía razones legítimas para tomar la acción disciplinaria. Aún cuando consideráramos que dicha acción pudo ser menos drástica, no tenemos autoridad para resolver tal aspecto. Lo que nos toca resolver es si la acción tomada, como tal, fue por razón de la actividad gremial del querellante.

Por último, el Oficial Examinador cita en su informe la doctrina del caso Wright Line, A División of Wright Line, Inc. and Bernard Lamoureux, 105 LRRM 1169 (1980) resuelto por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Dicho caso adoptó por analogía la doctrina expresada por el Honorable Tribunal Supremo Federal en el caso Mt. Healthy City School District Board of Education v. Doyle, 429 U.S. 274 (1977).<sup>9/</sup> En Wright Line, supra, la Junta Nacional estableció en cuanto al peso de la prueba en este tipo de casos, lo siguiente:

"... First, we shall require that the General Counsel make a prima facie showing sufficient to support the inference that protected conduct was a 'motivating factor' in the employer's decision. Once this is established, the burden will shift to the employer to demonstrate that the same action would have taken place even in the absence of the protected conduct."

<sup>8/</sup> Informe del Oficial Examinador, págs. 13-14, 15

<sup>9/</sup> Véase Informe del Oficial Examinador, págs. 14-15

Aunque en el presente caso hemos concluido que la evidencia fue insuficiente para demostrar el conocimiento de la actividad gremial por parte del patrono, nos expresaremos en cuanto a la doctrina del caso Wright Line, supra, para casos de esta naturaleza en lo sucesivo. Esta doctrina ha sido rechazada por algunas Cortes de Apelaciones Federales<sup>10/</sup> y aceptada por otras.<sup>11/</sup> Siendo sólo persuasiva para este caso la jurisprudencia federal, nos inclinamos a favorecer la doctrina Wright Line. Como se dijo en dicho caso, el que el peso de la prueba recaiga en el patrono una vez se establece un caso prima facie<sup>12/</sup> en su contra, representa el reconocimiento de la realidad práctica de que el patrono es la parte con mejor acceso a la prueba de su motivación.<sup>13/</sup>

La aplicación de la doctrina que aquí adoptamos en los casos que plantean una "doble motivación en el despido"<sup>14/</sup> tiene por objetivo que podamos "balancear el interés de los empleados en realizar sus actividades concertadas con el interés del patrono en operar su negocio de determinada forma y asimismo balancear a la luz de la Ley y su política las consecuencias sobre los derechos de los empleados contra los fines del negocio que son servidos por la conducta del patrono."<sup>15/</sup>

---

10/ NLRB v. Transportation Management Corp. (Primer Circuito-Boston), 109 LRRM 3291 (1 de abril de 1982); Behring International v. NLRB, (Tercer Circuito) 109 LRRM 3265 (7 de abril de 1982).

11/ Red Ball Motor Freight v. NLRB (Quinto Circuito), 108 LRRM 339. Para otras citas, véase Opinión Disidente en el recurso de Certiorari denegado por el Tribunal Supremo Federal, 110 LRRM 2396.

12/ Se establece el caso prima facie con evidencia suficiente para poder inferir que la conducta protegida fue un factor motivante (motivating factor) en la decisión del patrono.

13/ Wright Line, supra, a la 1173

14/ Para el empleado, su actividad gremial protegida; para el patrono, razones que justifican la acción disciplinaria con independencia de que hubieran realizado los actos protegidos.

15/ N.L.R.B. v. Erie Resistor Corp. 373 U.S. 221(1963), citado en Wright Line, supra, a la 1174.

A la luz de todo lo anterior, se emiten las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El Patrono:

La Cooperativa de Servicios del Recinto de Ciencias Médicas es un patrono en el significado del Artículo 2 (2) de la Ley.

II. El Querellante:

El Sr. José Torres Félix fue un "empleado" del patrono en el significado del Artículo 2 (3) de la Ley.

III. La Alegada Práctica Ilícita:

Al despedir al Sr. José Torres Félix el 14 de septiembre de 1979, la Cooperativa de Servicios del Recinto de Ciencias Médicas no incurrió en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8 (1) (a) (c) de la Ley.

Por lo anterior, y al amparo del Artículo 9 (1) (b) de la Ley, la Junta ordena la desestimación de la querrela.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 1982.



(Fdo) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

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

(Fdo) Luis Berríos Amadeo  
Miembro Asociado

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que en el día de hoy he enviado por correo certificado copia de la presente Decisión y Orden a:

- 1.- Federación Puertorriqueña de Trabajadores  
Ave. de Diego #481  
Puerto Nuevo, Puerto Rico 00920

2- Lcdo. Eusberto Guerrero  
Ave. Esmeralda 59, Altos  
Urb. Muñoz Rivera  
Guaynabo, Puerto Rico 00657

3- Sr. José Torres Félix  
Calle San Agustín #351  
Puerta de Tierra, P.R. 00901

En San Juan, Puerto Rico, a lro. de julio de 1982.



*Olga Iris Cortés Coriano*

Olga Iris Cortés Coriano  
Secretaria de la Junta

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

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

EN EL CASO DE:

COOPERATIVA DE SERVICIOS  
RECINTO DE CIENCIAS MEDICAS

- Y -

FEDERACION PUERTORRIQUEÑA  
DE TRABAJADORES

CASO NUM. CA-6220

Ante: Lic. Antonio F. Santos  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Eusberto Guerrero  
Por la Cooperativa de Servicios  
Recinto de Ciencias Médicas

Lic. Juan Antonio Navarro  
Por la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

El 18 de septiembre de 1979 la Federación Puertorriqueña de Trabajadores, de ahora en adelante denominada la Federación y/o la Unión y/o la querellante, radicó un cargo de práctica ilícita de trabajo contra la Cooperativa de Servicios del Recinto de Ciencias Médicas, de ahora en adelante denominada la Cooperativa y/o el patrono y/o la querellada. Como consecuencia, el 10 de septiembre de 1980 la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo, representada por el Lic. Juan Antonio Navarro, expidió querrela contra la Cooperativa. En la misma se alegaba, entre otras cosas, que el Sr. José Torres Félix fue empleado de la Cooperativa desde mayo a septiembre de 1979; que el 14 de septiembre de 1979 el Sr. Manuel Román Medina, Administrador de la Cafetería de la

Cooperativa, despidió al Sr. Torres Félix por sus actividades gremiales; que esta conducta es constitutiva de práctica ilícita del trabajo según lo define el Artículo 8(1)(a) y (c) de la Ley; se solicitó se indemnizara al Sr. Torres Félix en \$7,800.00 y \$150.00 semanales hasta la fecha en que se restituya a su antigua posición de cocinero. En adición, se informó en la querrela y se solicitó se tomara conocimiento oficial de la Petición para Investigación y Certificación de Representante radicada ante la Junta entre las mismas partes de este caso y la Unión Gastronómica, Local 610, como interventora, Petición P-3398. La petición antes señalada se encuentra al presente sub-judice toda vez que en una elección de "runoff" celebrada el 7 de diciembre de 1979 entre la querellante y la Unión Gastronómica, se recusó el voto del Sr. José Torres Félix; voto que es decisivo para determinar cual sería el representante exclusivo de los empleados de la Cooperativa, toda vez que el resultado de los votos contados fue:

1.- Federación Puertorriqueña de Trabajadores -----	7
2.- Unión Gastronómica, Local 610 -----	8
3.- Votos recusados -----	1
4.- Votos nulos -----	3

El 7 de noviembre de 1980 el patrono contestó la querrela; negó el haber despedido al Sr. José Torres Félix por sus actividades gremiales, el haber incurrido en la práctica ilícita y el tener que pagarle retroactivamente al 14 de septiembre de 1979 al Sr. José Torres Félix; se admitió básicamente todo lo demás señalado en la querrela incluyendo aquello que se pedía se tomara conocimiento oficial, excepto que negó

por falta de información el que el voto del Sr. José Torres Félix fuera decisivo en el resultado de las elecciones. En adición, el patrono levantó las siguientes defensas afirmativas: que el despido del Sr. Torres Félix estuvo motivado por su conducta, ineficiencia y rebeldía; que desconocía las actividades gremiales del Sr. Torres Félix; y que las actividades gremiales del Sr. Torres Félix se efectuaron posterior a su despido, o sea, al 14 de septiembre de 1979 y que estas actividades, si algunas, se realizaron con el único propósito de radicar una querrela contra el patrono.

Las vistas en este caso comenzaron el 9 de diciembre de 1980 y continuaron el 22 de enero, 25, 26 y 27 de febrero, 2 de marzo, todos ante la anterior Oficial Examinadora, Lic. Marlene González Ruiz, el 26, 27 de mayo, 1 de junio y 9 de julio todos de 1981, ante este servidor, Lic. Antonio F. Santos, y llevándose a cabo una toma de Deposición el 18 de diciembre de 1980, la cual fuera sometida en evidencia por acuerdo de las partes. Durante todo el procedimiento el único incidente significativo, a nuestro juicio, fue que el interés público intentó traer como testigo de refutación al Sr. Heriberto Colón Guzmán. A esos efectos se expidió una citación para que compareciera a las vistas que se estaban llevando a cabo, sin embargo, a pesar de las múltiples gestiones realizadas para emplazar al Sr. Colón Guzmán las mismas fueron infructuosas. <sup>1/</sup> Esto motivó que en la audiencia

1/ El 29 de mayo de 1981 se envió una carta de citación certificada con acuse de recibo a la dirección de record del Sr. Heriberto Colón Guzmán. La misma fue devuelta por el correo (se expuso como razón que la dirección era desconocida. El 10 de junio de 1981 se emitió una resolución por el Oficial Examinador solicitándole a las partes que suministraran la dirección correcta del Sr. Colón. El 8 de junio de 1981 se

celebrada el 9 de julio de 1981 la División Legal ofreciera, en sustitución al testimonio del Sr. Colón Guzmán, una Declaración Jurada prestada por éste, ante un funcionario de la Junta de Relaciones del Trabajo, en la etapa investigativa de caso; 1A/ la misma se admitió en evidencia y se marcó como Exhibit J-15. Hemos ponderado la situación antes descrita y, por entender que la querellada debe tener la oportunidad de confrontarse con el testigo, hemos decidido no considerar para nuestro informe la Declaración Jurada del Sr. Heriberto Colón Guzmán. A petición de la División Legal de la Junta se le concedió a las partes hasta el 10 de septiembre para radicar sus memorandums; así lo hicieron ambas partes.

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- El Patrono:

La Cooperativa de Servicios Recinto de Ciencias Médicas es una Cooperativa dedicada a operar un negocio de Cafetería ubicado en el Recinto de Ciencias Médicas y en tales operaciones utiliza empleados. 2/

(Continuación escolio núm. 1)

envió al Sr. Héctor R. del Valle, Examinador de la Junta, para que diligenciara personalmente la citación a la dirección de record. No se pudo localizar al Sr. Colón. Las personas que residían en la casa no lo conocían. (Nota: La Junta carece de alguaciles o diligenciadores, se envió al Sr. del Valle en un esfuerzo de localizar al Sr. Colón.) El 16 de junio de 1981 el Lic. Juan Antonio Navarro compareció informando que la dirección de record era la correcta y en adición, informó de dos lugares como alternativa donde se le podía citar. El 17 de junio de 1981 se traslado la moción del Lic. Navarro al Presidente de la Junta. El 26 de junio de 1981 el Presidente de la Junta emitió una resolución donde declara sin lugar la moción de citación de testigo por carecer la Junta del personal especializado para realizar esta labor. El 29 de junio de 1981 el Lic. Navarro solicitó a este Oficial Examinador que revocara la resolución del Presidente de la Junta. El 9 de julio se resolvió por este Oficial Examinador no considerar dicha moción.

1A/ Se presentó como Declaración Jurada pero es una toma de deposición tomada unilateralmente por un funcionario de la Junta.

2/ Alegación primera de la querella que fuera admitida.

II.- La Unión:

La Federación Puertorriqueña de Trabajadores es una organización que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva.<sup>3/</sup>

III.- El Empleado Afectado:

El Sr. José Torres Félix fue empleado de la Cooperativa del Recinto de Ciencias Médicas desde el 13 de junio de 1979 hasta el 14 de septiembre de 1979.<sup>4/</sup>

IV.- Los Hechos:

En diciembre de 1978 la Junta de Directores de la Cooperativa de Servicios del Recinto de Ciencias Médicas llevó a cabo entrevistas de candidatos para el puesto de Administrador de la Cafetería. Entre las personas entrevistadas estaba el Sr. José Torres Félix.<sup>5/</sup> La persona seleccionada para el puesto de Administrador lo fue el Sr. Heriberto Colón. Este a su vez, seleccionó en junio de 1979 al Sr. José Torres Félix para que se desempeñara como cocinero de la cafetería.<sup>6/</sup> Así las cosas, el 13 de junio de 1979 la cafetería del Recinto de Ciencias Médicas comienza sus operaciones.<sup>7/</sup> El Sr. Heriberto Colón fue el Administrador de la misma hasta el 7 de septiembre de 1979.<sup>8/</sup> Durante la administración del Sr. Heriberto Colón

---

<sup>3/</sup> Alegación segunda de la querrela que fuera admitida.

<sup>4/</sup> T. O. pág. 653.

<sup>5/</sup> T. O. pág. 652.

<sup>6/</sup> T. O. pág. 653.

<sup>7/</sup> T. O. pág. 649.

<sup>8/</sup> T. O. pág. 650.

se suscitaron varios incidentes entre el Sr. José Torres Félix y varios empleados de la cafetería. Los mismos consistieron en hacerse pasar como el jefe de la cafetería,<sup>9/</sup> hablarle malo y gritarle a los compañeros de trabajo.<sup>10/</sup> Estos problemas le fueron informados al Sr. Heriberto Colón, Administrador de la Cafetería, sin embargo, éste no hizo nada al respecto.<sup>11/</sup>

El 10 de septiembre de 1979 comienza sus funciones como Administrador de la Cafetería el Sr. Manuel Román Medina.<sup>12/</sup> Este se reunió con los empleados de la cafetería el 7 de septiembre para conocer a los mismos. En dicha reunión habló personalmente con José Torres y le explicó como quería que funcionara la cafetería; el cocinero tenía que entregarle al administrador un menú de lo que se iba a preparar de comida en los días siguientes, este menú tenía que ser aprobado por el administrador.<sup>13/</sup> Esta orden del Administrador fue ignorada por dos días consecutivos por el Sr. Torres Félix. No fue sino hasta el miércoles 12 de septiembre por la tarde en que el Sr. Román Medina se reúne con el Sr. Torres Félix y que por tercera ocasión se le pide que entregue los menús que éste los entrega.<sup>14/</sup> En ese mismo día se presentaron a la

---

9/ T. O. págs. 65, 68,

10/ T. O. págs. 72,

11/ T. O. págs. 554, 565.

12/ T. O. pág. 157.

13/ T. O. págs. 158-161.

14/ T. O. págs. 159-170.

oficina del Sr. Román varios empleados quejándose de la conducta del Sr. Torres Félix.<sup>15/</sup> Las quejas de éstos eran sustancialmente idénticas a las que habían formulado anteriormente al Sr. Meriberto Colón. Consistían en haberles hablado malo, en voz alta y dar órdenes como si él fuera el jefe de la cafetería. El Sr. Román le pidió a los empleados que pusieran sus quejas por escrito, lo cual éstos hicieron.<sup>16/</sup> Esto produjo que el Sr. Román llamara nuevamente al Sr. Torres a su oficina al día siguiente para notificarle de las quejas de los empleados en contra de él. En dicha reunión se le recordó al Sr. Torres de las instrucciones que se le habían dado de cómo debía funcionar la cafetería y de otros problemas que estaba teniendo el administrador con él; como cambiar el precio de los platos que se vendían sin antes consultarlo con el Administrador, notificar a última hora y por medio de un mensajero, cualquier situación que pudiera afectar el funcionamiento de la cafetería y la preparación de diferentes platos que no fueron acogidos por el público (este problema se debió a que como no se entregaron los menús antes de prepararse para que fueran aprobados y éstos eran preparados al antojo del Sr. Torres Félix, obviamente si lo que se preparaba no se vendía, la culpa debía de ser de quien seleccionó el plato, el Sr. Torres Félix). Durante esa reunión, a las 3:00 P.M., se le entregó una carta al Sr. Torres donde se le indicaba todo lo antes señalado.<sup>17/</sup>

---

<sup>15/</sup> T. O. págs. 160-163.

<sup>16/</sup> Exhibits 2 Querrellada, "P-1A", "P-2A". T. O. págs.

<sup>17/</sup> Exhibit J-7, T. O. págs. 164-173. 198-342.

Al día siguiente, viernes 14 de septiembre, el Sr. Román decide acudir al Presidente de la Cooperativa del Recinto de Ciencias Médicas a notificarle por segunda vez la queja del Sr. Torres y a informarle que él renunciaría debido a los problemas que estaba teniendo con José.<sup>18/</sup> El Presidente le manifestó que él era el Administrador y que lo apoyaría en cualquier determinación que tomara. Ese mismo día, por la tarde, el Sr. Román despide al Sr. Torres Félix.<sup>19/</sup>

Mientras todos los problemas señalados anteriormente estaban ocurriendo, se había iniciado en la cafetería un movimiento para firmar tarjetas de petición para la certificación de un representante para negociar colectivamente. Este movimiento estaba a cargo del Sr. Torres Félix.<sup>20/</sup> Esta gestión del Sr. Torres para llevar una unión a la cafetería comenzó el 12 de septiembre de 1979 y se extendió por lo menos hasta el 15 de septiembre.<sup>21/</sup> La actividad llevada a cabo por el Sr. Torres consistió en repartir las tarjetas a

18/ T. O. págs. 173, 367-368.

19/ Exhibit J-6.

20/ T. O. págs. 33, 47, 62, 76, 108, 558.

21/ La evidencia presentada en cuanto a la fecha en que se comienza a repartir las tarjetas en la cafetería es sumamente confusa. Veamos las diferentes declaraciones:

Sr. Miguel Soto - Es la persona quien entrega las tarjetas a José Torres Félix.  
(pág. 35-36 R. T.)

Sr. José Pacheco - Compañero de trabajo de José Torres Félix (págs. 47-48 R. T.)

Sra. Carmen Silva de Jesús - Compañera de trabajo de José Torres  
(págs. 62-63 R. T.)

Sr. Jesús Vélez Pérez - Compañero de trabajo de José Torres  
(págs. 76-77)

los demás empleados de la cafetería para que éstos las firmaran. Las tarjetas se repartieron en la cocina.<sup>22/</sup> La vista de la cocina a la oficina del Administrador o al área de servicio de comida es prácticamente ninguna.<sup>23/</sup> Los empleados se fueron a firmar sus tarjetas al baño, a escondidas o se las llevaron para sus casas, todo esto porque no querían que el

(Continuación esollio núm. 21)

Sr. José Torres Félix - Empleado que era el que repartía las tarjetas  
(págs. 108-109)

Sra. Diana Trujillo de Pacheco - Compañera de trabajo de José Torres Félix  
(págs. 580-581)

Por otro lado, los Exhibits J-9 10, 11 y 14, que consisten en las tarjetas firmadas por los empleados, tienen las siguientes fechas:

9-11-79 - 2 tarjetas (José Torres Félix y Olga S. Pellot González)

9-12-79 - 2 tarjetas (Jesús Gómez Velázquez y Juan Alicea Méndez)

9-13-79 - 3 tarjetas (Jesús Vélez, José Pacheco y Edgardo Hernández Vélez)

9-14-79 - 4 tarjetas (Evaristo Goytía Goytía, Carmen Silva de Jesús, Víctor Rivera Rodríguez y Diana S. Trujillo Semidey)

9-15-79 - 1 tarjeta (Gladys C. Anglada)

A pesar de que hay dos tarjetas con fecha de 7-11-79 (recuérdese que hay varios testigos que declararon que las fechas se las puso el Sr. José Torres) y de las declaraciones del Sr. Miguel Soto y la Sra. Diana Trujillo las cuales damos por no correctas, concluimos que la repartición de tarjetas comenzó el 12 de septiembre de 1979.

22/ T. O. págs. 48, 62, 76 108 536-537, 558 580-581.

23/ T. O. pág. 89 - Exhibit Conjunto 1.

Administrador supiera de lo que estaba sucediendo. <sup>24/</sup> Estos dos hechos señalados anteriormente, en adición a las declaraciones hechas por el Administrador de que no conocía del movimiento gremial, así como la de varios testigos que declararon creer que el Administrador no sabía nada de lo que estaba ocurriendo, nos llevan a concluir que el Administrador de la cafetería estaba ajeno al movimiento gremial que se estaba <sup>25/</sup> llevando a cabo en el establecimiento.

24/ T. O. págs. 531, 536-540, 558, 580-582.

25/ La única evidencia presentada tendente a demostrar que el Administrador de la Cafetería tenía conocimiento de la actividad del Sr. José Torres Félix fue la propia declaración del Sr. Torres Félix a esos efectos. (T. O. págs. 110-111, 130-136.)

Por otro lado, la declaración del Administrador Sr. Román Medina, fue a los efectos de que él no tuvo conocimiento de la actividad gremial de José antes de despedirlo el 14 de septiembre de 1979. (T. O. págs. 368-369)

Nota: El re-directo del Sr. Román Medina, que fue donde se produjo la declaración anteriormente señalada, se hizo en ausencia del abogado de la Junta toda vez que éste llegó tarde a la audiencia ese día. Sin embargo, en su turno de re-contrainterrogatorio, éste no intentó aclarar lo señalado por el Sr. Román Medina.

A pesar de que este Oficial Examinador no estuvo presente en las vistas donde testificaron los Sres. José Torres Félix y Manuel Román Medina (las presidió la Lic. Marlene González Ruiz) hemos concluido que el Sr. Manuel Román Medina no tenía conocimiento de la actividad gremial que estaba llevando a cabo José. Nos basamos para dicha conclusión en la evidencia circunstancial presentada a los efectos de que los empleados se escondieron para firmar las tarjetas se fueron al baño o se las llevaron para su casa, todo esto para que la administración no se enterara de lo que estaba ocurriendo.

ANALISIS

En el presente caso se le imputa al patrono el haber violado el Artículo 8(1)(a) y (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que establece:

"Artículo 8.- Que son Prácticas Ilícitas 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.

...

(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."

Se ha establecido por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y así ha sido confirmado por nuestro Tribunal Supremo que son elementos indispensables para probar la violación al Artículo 8(1)(c) los siguientes factores:

1. Antecedentes de los hechos
2. Grado de participación en la actividad gremial
3. Conocimiento del patrono de dicha actividad gremial
4. Proximidad en término de tiempo entre las actividades y el despido
5. Razonabilidad de las explicaciones que ofrece el patrono para el despido. 26/

26/ Cristella O. Gutiérrez, M.D. y Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales, Caso Núm. CA-5381, D-748 (1976) confirmado por Sentencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico del 31 de mayo de 1978.

En adición, nuestro Tribunal Supremo en el caso de J.R.T. vs. Morales 89 DPR 777 a la pág. 783 se expresó de la siguiente forma en un caso donde se le imputaba a un patrono la violación al Artículo 8(1)(a):

"Creemos que el previo conocimiento de la actividad concertada por parte del patrono es un ingrediente indispensable para que su acción discriminatoria contra el empleado constituya una práctica ilícita del trabajo."

Como se podrá notar, en ambos casos cuando se imputa la violación del Artículo 8(1)(a) y (c) de la Ley, es indispensable que el patrono haya tenido conocimiento previo de las actividades gremiales del empleado.

Este conocimiento previo del patrono es menester que se pruebe con evidencia sustancial.

"2. Evidencia significa dentro del contexto de nuestro estatuto y la tradición de su modelo la Ley Wagner, evidencia sustancial. No basta con un mero destello de prueba." 27/

En el presente caso, entendemos, que no se ha probado con evidencia sustancial el conocimiento previo del patrono de las actividades gremiales. La única evidencia presentada a esos efectos fue la declaración del empleado perjudicado quien manifestó que cuando comenzó a repartir las tarjetas estaban presentes tres personas, entre ellas el Administrador de la cafetería, Sr. Manuel Román Medina, quien le manifestó que no hacía falta una unión en dicho establecimiento. Por otro lado, está la declaración del Sr. Román, quien manifiesta que antes de despedir al Sr. Torres Félix no tenía conocimiento de las actividades que éste estaba llevando a cabo.

27/ J.R.T. vs. Escuela Cooperativa Eugenio María de Hostos  
107 DPR 151.

Opinión concurrente del Honorable José Trías Monge,  
pág. 167.

Es obvio que en los casos de despidos por motivos gremiales como el de autos, casi siempre nos encontraremos con declaraciones contradictorias del patrono y la unión o el empleado afectado. Este dilema que muchas veces se encuentra el juzgador de los hechos tiene que resolverlo a base de dos criterios fundamentales: en primer lugar la credibilidad de los testigos y/o la evidencia circunstancial presentada. Aunque este Oficial Examinador no fue la persona que vio declarar a los Sres. Torres Félix y Román Medina, estamos inclinados a creer que el testimonio correcto es el del Sr. Román Medina. La evidencia circunstancial presentada así lo tiende a demostrar. Prácticamente todos los testigos, compañeros empleados de José manifestaron que las tarjetas se le entregaron en la cocina donde la visibilidad era prácticamente ninguna de cualquier otra área de la cafetería, haberse escondido en el baño o en la cocina para firmar las tarjetas, y que ninguno de ellos tenía conocimiento de que el Administrador supiera de las actividades gremiales que José llevaba a cabo. Por todo lo cual esa disparidad en la evidencia presentada la resolvemos a favor de la declaración prestada por el Sr. Román Medina.

Aun si diéramos por probado el hecho de que el patrono tuvo conocimiento de las actividades gremiales de José, lo cual no estamos haciendo, faltaría por probar que el despido estuvo motivado por esas actividades gremiales. La evidencia presentada demuestra que el patrono tenía razones legítimas para tomar acciones disciplinarias contra el Sr. Torres Félix. Su actitud desafiante hacia el Administrador al no obedecer órdenes, mandar a los empleados a cambiar precios y hablarles

28/  
malo a los empleados, aun al propio Administrador es evidencia clara que el Sr. Torres Félix no podía funcionar en armonía con los demás compañeros de trabajo. En adición a lo antes señalado, no debemos perder de vista que posiblemente el problema principal del Sr. José Torres Félix era que éste desde que empezó a trabajar en la cafetería quería el puesto de Administrador y que en dos ocasiones fue rechazado por la administración de la cafetería.

En Mt. Healthy City School District Board of Education vs. Doyle, 429 U.S. 274 (1977) el Tribunal Supremo de los Estados Unidos se expresó de la siguiente forma, en un caso donde se alegaba se había interferido con derechos protegidos bajo la primera y la decimocuarta enmienda de la Constitución:

"A rule of causation which focuses solely on whether protected conduct played a part, 'substantial' or otherwise, in a decision not to rehire, could place an employee in a better position as a result of the exercise of constitutionally protected conduct than he would have occupied had he done nothing. The difficulty with the rule enunciated by the District Court is that it would require reinstatement in cases where a dramatic and perhaps abrasive incident is inevitably on the minds of those responsible for the decision to rehire, and does indeed play a part in that decision -- even if the same decision would have been reached had the incident not occurred. The constitutional principle at stake is sufficiently vindicated if such an employee is placed in no worse a position than if he had not engaged in the conduct. A borderline or marginal candidate should not have the employment question resolved against him because of constitutionally protected conduct. But that same candidate ought not to be able, by engaging in such conduct, to prevent his employer from assessing his performance record and reaching a decision not to rehire on the basis of that record, simply because the protected conduct makes the employer more certain of the correctness of its decisions."

28/ Las palabras usadas por el Sr. Torres Félix hacia los empleados o el Administrador fueron, entre otras: "Que se vaya pa'l carajo, hija de la gran puta, carajo, coño, zángana".

En una opinión muy bien analizada y fundamentada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo se adopta la doctrina de Mt. Healthy para los casos donde se alega violación a las secciones 8(a)(3) y 8(a)(1) de la Ley Nacional <sup>29/</sup> (que son similares en algunos aspectos al Artículo 8(1)(a) y (c) de nuestra Ley). <sup>30/</sup> Se establece en este caso Wright Line A Division of Wright Line, Inc. and Bernard R. Lamoureux 105 LRRM 1169 (1980) que el examen que los tribunales y la Junta Nacional deben de aplicar al considerar un caso donde se alega la violación de las secciones 8(a)(3) y 8(a)(1) es el siguiente:

"... First, we shall require that the General Counsel make a prima facie showing sufficient to support the inference that protected conduct was a 'motivating factor' in the employer's decision. Once this is established, the burden will shift to the employer to demonstrate that the same action would have taken place even in the absence of the protected conduct."

En el presente caso no solo la División Legal de la Junta no demostró con suficiente evidencia que las actividades gremiales del Sr. José Torres Félix fueron un factor determinante en su despido sino que el patrono demostró que la conducta del Sr. Torres Félix era tal que su despido era inevitable aun en ausencia de sus actividades.

#### RECOMENDACION

Por todo lo antes expuesto considero que la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo debe desestimar la querrela en el caso de autos.

29/ 29 U.S.C.A. 158.

30/ 29 LPRA 69.

Según lo dispuesto por el Artículo II. Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de radicación de este Informe cualquier parte en estos casos 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, y sosteniendo las mismas con un alegato. Inmediatamente después de radicar la Exposición de Excepciones y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, deberá notificar a las partes en el procedimiento, quienes tendrán derecho a contestar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como dispone el Artículo II. Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta cualquier parte en el procedimiento que desee obtener permiso para argumentar oralmente sus objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha del recibo de copia de este informe.

En San Juan, Puerto Rico, 28 de octubre de 1981.



*Antonio F. Santos*  
Antonio F. Santos  
Oficial Examinador

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que en el día de hoy he enviado por correo certificado copia del presente Informe del Oficial Examinador a:

- 1.- Federación Puertorriqueña de Trabajadores  
Ave. de Diego #481  
Puerto Nuevo, Puerto Rico 00920

- 2.- Lic. Eusberto Guerrero  
Ave. Esmeralda 59, Altos  
Urb. Muñoz Rivera  
Guaynabo, Puerto Rico 00657
- 3.- Sr. José Torres Félix  
Calle San Agustín #351  
Puerta de Tierra, Puerto Rico 00901
- 4.- Lic. Juan Antonio Navarro  
División Legal de la Junta

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de noviembre de 1981.



*Olga Iris Cortés Coriano*  
Olga Iris Cortés Coriano  
Secretaria de la Junta