



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 404B
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

(Tel 721 0080)

EN EL CASO DE:

GUAYAMA HEALTH MANAGEMENT
INC., Y/U HOSPITAL DE AREA
DE GUAYAMA

- y -

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS
Y ENFERMOS PROFESIONALES
DE PUERTO RICO

= = = = =

"
"
"
"
"
" CASO NUM. CA-6937
" D-1024
"
"
"
"

Ante: Lcda. Karen M. Loyola
Oficial Examinadora

Comparecencias:

Lcdo. Manuel Rivera Méndez
Por el Patrono

Lcda. Leticia Rodríguez García
Por la División Legal

DECISION Y ORDEN

El 17 de septiembre de 1985, la Oficial Examinadora, Lcda. Karen M. Loyola Peralta, emitió su Informe recomendando que se encuentre al patrono incurso en las prácticas ilícitas de trabajo definidos en el Artículo 8, Sección 1(a) y (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (29 LPRA 69 (1)(a)(c)).

El 24 de octubre de 1985, luego de una prórroga concedida, la representación legal del patrono radicó sus Excepciones al Informe de la Oficial Examinadora.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en este caso^{1/} y por la presente se confirman por encontrar que no se comolió error perjudicial alguno.

En su escrito de Excepciones, el patrono plantea que el Informe carece de los fundamentos en los cuales la Oficial

^{1/} El 16 de septiembre de 1985, la División Legal de la Junta, radicó una Moción que no fue resuelta por la Oficial Examinadora, solicitando que se admitiese como parte de la evidencia un documento anejado a dicha moción, el cual se le había ordenado infructuosamente a la querellada que lo produjera. Se trata de una copia de Nombramiento de Personal expedido el 28 de septiembre de 1982 por la querellada a favor del señor Pablo Bermúdez García. Por la presente declaramos Con Lugar dicha Moción.

Examinadora basó su asunción de jurisdicción y reitera que la Junta carece de la misma. Si bien es cierto que el punto no se menciona en el Informe, basta señalar que en nuestra Decisión y Orden del 4 de septiembre de 1984, en el caso de la Petición para Investigación y Certificación de Representante,^{2/} abordamos ampliamente el aspecto jurisdiccional y lo resolvimos en contra del patrono.

Por otra parte, los restantes argumentos en las Excepciones no nos mueven a variar las conclusiones y análisis de la Oficial Examinadora por lo cual, luego de examinada la totalidad del expediente, la Junta adopta el Informe de la Oficial Examinadora como su Decisión y Orden final y al amparo del Artículo 9(1)(b) de la Ley, emite la siguiente

ORDEN

La Guayama Health Management, Inc., y/o Hospital de Area de Guayama y/o Hospital Alejandro Buitrago, sus agentes, oficiales, 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 sus derechos 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.

b) En manera alguna desalentar o intentar desalentar la matrícula de la Unión Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo por razón de sus empleados pertenecer a dicha organización obrera o por sus

^{2/} Guayama Health Management, Inc. -y- Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico; P-3517, P-3518, Decisión Núm. 990, páginas 3-10.

actividades concertadas a los fines de protección mutua.

2. Llevar a cabo la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:

a) Reinstalar al Sr. Pablo Bermúdez García, en su antigua posición en el Hospital de Guayama bajo condiciones de empleo iguales a otros empleados de la misma clasificación y de no existir dicho empleo, en otro sustancialmente equivalente al que éste desempeñaba con anterioridad al despido, satisfaciéndole la paga dejada de devengar por concepto de salarios desde la fecha de su despido hasta el momento en que sea repuesto en su empleo, deduciendo los ingresos que durante ese período hubiese percibido por el mismo concepto, más los intereses legales correspondientes.

b) Fijar, en coordinación con un Examinador de la Junta, en lugares visibles a sus empleados, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden, por un período no menor de 30 días consecutivos.

3. Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación, la acción tomada para cumplir lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de noviembre de 1985.



Luis P. Nevarés Zavala
Presidente

Samuel F. de la Rosa Valencia
Samuel F. de la Rosa Valencia
Miembro Asociado

NOTIFICACION

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

1. Lcdo. Manuel Rivera Méndez
Calle Uruguay 269
Hato Rey, PR 00917
2. Lcdo. Pedro Baigés Chapel
Calle César González 402
Hato Rey, PR 00918

3. Leda. Leticia Rodriguez Garcia
División Legal - Junta - (a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de noviembre de 1985.

Maria E. Lopez Rivera
Maria E. Lopez Rivera
Secretaria Auxiliar
de la Junta



CA=6937

D-1024

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, la Guayama Health Management, Inc., y/u Hospital de Area de Guayama, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios:

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos 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.

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna desalentar o intentar desalentar la matrícula de la Unión Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo por razón de los empleados pertenecer a dicha organización obrera o por sus actividades concertadas a los fines de protección mutua.

Reinstalaremos al Sr. Pablo Bermúdez García en su antigua posición en el Hospital de Guayama bajo condiciones de empleo iguales a otros empleados de la misma clasificación. De no existir dicho empleo, en otro sustancialmente equivalente al que éste desempeñaba con anterioridad al despido, satisfaciéndole la paga dejada de devengar por concepto de salarios desde la fecha de su despido hasta el momento en que sea repuesto en el empleo,

CA-6937

D-1024

- 2 -

deduciéndole los ingresos que durante ese período hubiese percibido por el mismo concepto, más los intereses legales correspondientes.

GUAYAMA HEALTH MANAGEMENT, INC.
Y/U HOSPITAL DE AREA DE GUAYAMA

POR: Representante Título

FECHA: _____

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

CA=6937

D-1024

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, la Guayama Health Management, Inc., y/u Hospital de Area de Guayama, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios:

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos 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.

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna desalentar o intentar desalentar la matrícula de la Unión Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo por razón de los empleados pertenecer a dicha organización obrera o por sus actividades concertadas a los fines de protección mutua.

Reinstalaremos al Sr. Pablo Bermúdez García en su antigua posición en el Hospital de Guayama bajo condiciones de empleo iguales a otros empleados de la misma clasificación. De no existir dicho empleo, en otro sustancialmente equivalente al que éste desempeñaba con anterioridad al despido, satisfaciéndole la paga dejada de devengar por concepto de salarios desde la fecha de su despido hasta el momento en que sea repuesto en el empleo,

CA=6937

D-1024

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, la Guayama Health Management, Inc., y/u Hospital de Area de Guayama, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios:

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos 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.

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna desalentar o intentar desalentar la matrícula de la Unión Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo por razón de los empleados pertenecer a dicha organización obrera o por sus actividades concertadas a los fines de protección mutua.

Reinstalaremos al Sr. Pablo Bermúdez García en su antigua posición en el Hospital de Guayama bajo condiciones de empleo iguales a otros empleados de la misma clasificación. De no existir dicho empleo, en otro sustancialmente equivalente al que éste desempeñaba con anterioridad al despido, satisfaciéndole la paga dejada de devengar por concepto de salarios desde la fecha de su despido hasta el momento en que sea repuesto en el empleo,

D-1024

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905



EN EL CASO DE:

GUAYAMA HEALTH MANAGEMENT,
INC., Y/U HOSPITAL DE AREA
DE GUAYAMA

- Y -

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS
Y ENFERMEROS PROFESIONALES
DE PUERTO RICO

=====

"
"
"
"
"
"
"
"
"
"
"

CASO NUM. CA-6937

D-1024

Ante: Lcda. Karen M. Loyola Peralta
Oficial Examinadora

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Manuel Rivera Méndez
Por el Patrono

Lcda. Leticia Rodríguez García
Por la División Legal

- INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADORA -

Basada en Cargo radicado el 18 de febrero de 1983^{1/} por la Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico, en lo sucesivo denominada "la Unión" y/o "la querellante", la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en lo sucesivo denominada "la Junta", expidió Querrela el 5 de octubre de 1984^{2/} contra la Guayama Health Management Inc., y/u Hospital de Area de Guayama y/u Hospital Alejandro Buitrago, en adelante "la Corporación" y/o "el Patrono" y/o "la Querellada".

Se alegó en la Querrela, suscintamente, que la querellada es una corporación organizada bajo la Ley General de Corporaciones de Puerto Rico, la cual se dedica a la prestación de servicios de salud; que para el 1º de noviembre de 1982 la querellante radicó ante la Junta Petición para Investigación y Certificación de Representante encaminada a representar

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

colectivamente a todas la enfermeras y enfermeros graduados que emplea la querellada; que el señor Pablo Bermúdez García, empleado por la querellada como enfermero graduado, participó en la gestación de los eventos que dieron lugar a la radicación de la Petición antes mencionada, así como en las posteriores gestiones organizativas de la querellante; que en o desde el 15 de febrero de 1983 y en adelante, la querellada ha discriminado con la tenencia de empleo del señor Pablo Bermúdez García mediante el despido de éste debido a las actividades gremiales por él realizadas en apoyo de la Unión querellante; que la conducta desplegada por la querellada envuelve actos de intervención, restricción y coerción sobre los derechos garantizados por el Artículo B(1)(a)(c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,^{3/} y por ende una práctica ilícita de trabajo.

Notificación de Cargo, Querrela y Aviso de Audiencia fue oportunamente cursada a las partes.^{4/} Moción solicitando posposición de audiencia fue radicada por el representante legal de la corporación, Lcdo. Manuel Rivera Méndez, el día 2 de noviembre de 1984.^{5/} Esta fue declarada Con Lugar el 13 de noviembre de 1984 mediante Resolución emitida por el Presidente de la Junta,^{6/} Lcdo. Luis P. Nevares Zavala. Contestación a la querrela fue radicada el 7 de noviembre de 1984, por conducto del representante legal del patrono.^{7/} El 14 de noviembre de 1984 el Presidente de la Junta designó a la suscribiente para presidir las audiencias a ser celebradas en el caso de epígrafe.^{8/}

3/ Ley 130 de 1945, según enmendada (29 LPRA Sec. 61 y ss.)

4/ Escritos C, C-1.

5/ Escrito E.

6/ Escrito F.

7/ Escrito G.

8/ Escrito H.

Moción en solicitud de orden dirigida al patrono a los efectos de obtener copia del expediente de personal del Sr. Bermúdez, así como del récord de asistencia y licencias, fue radicada el 13 de noviembre de 1984 por la División Legal de la Junta a través de la Lcda. Leticia Rodríguez García.^{9/} Mediante Resolución fechada 15 de noviembre de 1984 dicha Moción fue declarada Con Lugar por el Presidente de este organismo.^{10/} El 4 de enero de 1985 el patrono sometió Moción informando de la radicación de copia del expediente de personal del empleado aludido, así como la información adicional solicitádale.^{11/}

Durante audiencia celebrada el 16 de enero de 1985 la División Legal de la Junta solicitó la suspensión de los procedimientos, siendo la misma declarada Con Lugar por esta Oficial Examinadora. Mediante Resolución de 14 de septiembre de 1985 la suscribiente reseñó vistas públicas para los días 12 y 13 de marzo de 1985.^{12/} Estas fueron posteriormente suspendidas a solicitud de la querella y reseñadas para los días 9, 10 y 11 de abril y 4, 5 y 6 de junio del corriente.

A la luz de las alegaciones de la Querella, la evidencia desfilada en audiencia, y examinado el récord de este caso en su totalidad, emitimos a continuación las siguientes

DETERMINACIONES DE HECHOS

I. La Querellante:

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

9/ Escrito I.

10/ Escrito J.

11/ Escrito K.

12/ Escrito L.

II. La Querellada:

La Guayama Health Management Inc., y/u Hospital de Area de Guayama y/u Hospital Alejandro Buitrago es un ente el cual se dedica a la prestación de servicios de salud, utilizando para ello empleados.

III. El Empleado:

El Sr. Pablo Bermúdez García trabajaba para la querellada durante la fecha de los hechos que motivaron la expedición de Querrela en el caso de autos. Será denominado como "querellante".

IV. Los Hechos:

El 1º de octubre de 1982 la Guayama Health Management Inc., comenzó a administrar las facilidades del Hospital de Area de Guayama mediante contrato otorgado con el Departamento de Salud. El Sr. Pablo Bermúdez García ocupaba una posición de enfermero graduado de carácter transitorio en el Departamento de Enfermería del referido hospital cuando éste operaba bajo el Departamento de Salud del Gobierno de Puerto Rico. Cuando se efectúa dicha transición el personal del Hospital pasó a trabajar para la aludida corporación. Los puestos de dirección en el Hospital continuaron ocupados por las mismas personas que laboraban bajo el Departamento de Salud.^{13/}

La Corporación implementó un sistema de evaluación de los empleados que se incorporaron a trabajar para la nueva administración, estableciendo un período probatorio de tres meses, al cabo del cual se determinaría si al empleado debía extenderse un nombramiento regular o si, por el contrario, se prescindiría de sus servicios por no pasar dicho período probatorio en el Hospital. El mismo se extendió del 1º de octubre de 1982 al 1º de enero de 1983.

El Sr. Pablo Bermúdez García comenzó labores en el Departamento de Salud el 5 de septiembre de 1978 como Enfermero I, otorgándosele un nombramiento transitorio, el cual le fue

13/ T.O. págs. 47, 48, 52, 53, 104.

extendido hasta el 30 de septiembre de 1982, cuando la Corporación querellada le otorgó un nuevo nombramiento. Durante el transcurso de esos cuatro años fue sometido a evaluaciones periódicas por el Departamento, las cuales arrojaron los resultados que a continuación exponemos:

A los siete meses de estar ocupando su puesto en el Hospital de Guayama, específicamente el 10 de abril de 1979, el querellante fue evaluado por la Sra. Santiago, supervisora inmediata del empleado, calificando su producción en el trabajo como una "promedio satisfactorio", siendo la calidad de su trabajo sobre el promedio, su conocimiento del trabajo satisfactorio, iniciativa promedio, demostrando además mucho interés en su trabajo, siendo cumplidor y muy cooperador. En 1981 se evalúa nuevamente al empleado para un período que cubría del 1º de julio de al 30 de septiembre, resultando satisfactoria la labor desplegada por el querellante en su plaza de Enfermero I. Su productividad, eficiencia, conocimientos sobre el trabajo y habilidad para aprender, alcanzaron un nivel satisfactorio, así como su espíritu de cooperación, iniciativa y sociabilidad en el trabajo. Su asistencia, integridad y confiabilidad en el desempeño de las tareas de su cargo sobrepasaron los niveles fijados por la AFASS, según revela la evaluación hecha por su supervisora inmediata, Sra. Mercedes Rivera. Una tercera evaluación fue practicada, cubriendo el período del 1º de octubre del 30 de diciembre de 1981, siendo la misma satisfactoria en todos sus aspectos. Su trabajo fue evaluado como sobresaliente en lo relativo a asistencia, confiabilidad, integridad y sociabilidad. Por último, cabe destacar la cuarta evaluación realizada al Sr. Bermúdez, de fecha 26 de abril de 1982, la cual reflejó un rendimiento satisfactorio en su trabajo y que fuera suscrita por su supervisora inmediata asignada al piso de medicina, Sra. Teresa Alvarado.^{13A/} Esta posteriormente también pasó a ser su supervisora bajo la Corporación, recomendando finalmente 13A/ Exhibits A, producidos por Salud a requerimiento de la Oficial Examinadora,

su despido por razón de la ineficiencia supuestamente evidenciada por el Sr. Bermúdez durante su período probatorio en el hospital.

Por otra parte, la Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros representaba a los trabajadores del hospital en virtud de la Ley 134 de 1960, 3 LPRA §702, la cual reconoció el derecho de los empleados del gobierno del E.L.A., a organizarse en una agrupación bona fide de servidores públicos con autoridad para solicitar el descuento de cuotas de sus respectivos salarios. El Sr. Félix Vélez fungía de organizador de esta asociación, laborando en coordinación con la Directora de Enfermeras y con el Director Ejecutivo del Hospital.^{14/} Los delegados de piso llevaban los problemas surgidos entre los empleados al Sr. Vélez y éste a su vez los transmitía a los mencionados representantes del hospital, siendo Pablo Bermúdez el delegado del piso de medicina.^{15/}

La Unidad Laboral, estando consciente de que el Hospital de Guayama podría pasar a manos privadas dada la implementación del llamado sistema de democratización o privatización de hospitales públicos, comenzó a prepararse para radicar ante la Junta una Petición de Elecciones y Certificación de la unión como representante exclusivo de las enfermeras(os) en el Hospital. Según ya indicáramos, el 1º de octubre de 1982 entró a operar la Corporación, habiéndose empezado a recolectar firmas aproximadamente dos semanas antes de dicha fecha,^{16/} es decir, para el 15 de septiembre de 1982, extendiéndose durante dos semanas más con posterioridad al 1º de octubre, por lo que este proceso tomó alrededor de un mes. Tomamos conocimiento oficial del hecho consistente en que la petición de elecciones fue radicada el 1º de noviembre de 1982 ante esta Junta, según refleja el expediente en los casos P-3517, 3518.

14/ T.O. Págs. 51, 200, 234.

15/ T.O. Págs. 48, 61, 200.

16/ T.O. Págs. 51, 184.

Damos crédito a la prueba desfilada por la abogada representante del Interés Público en el sentido de que la recolección de firmas entre los empleados se llevó a cabo en la cafetería del hospital, en los predios del estacionamiento y en los diferentes pisos de dicho edificio.^{17/} Los empleados que participaron en el proceso de recolección de firmas lo fueron José Serrano, enfermero graduado y Pablo Bermúdez García, querellante en el caso de autos. Estos indicaron que utilizaban la hora de almuerzo así como las horas de entrada y salida de sus respectivos turnos para distribuir y recoger tarjetas tanto en los pisos del hospital como en el área de estacionamiento y en la cafetería.

El Sr. Pablo Bermúdez García fue separado de su empleo efectivo al 15 de febrero de 1983,^{18/} por recomendación de su supervisora inmediata a cargo del piso de medicina, Sra. Teresa Alvarado,^{19/} por alegadamente haber demostrado durante su periodo probatorio que su trabajo no era satisfactorio y, por ende, no haber aprobado dicho periodo.^{20/}

A la luz de las alegaciones de la Querrela y habiéndose demostrado que el querellante participó en determinadas actividades gremiales efectuadas en el Hospital de Guayama para un periodo de tiempo próximo al momento de su despido, procederemos a analizar aquellos factores relevantes en la determinación de si el patrono ha incurrido o no en una práctica ilícita de trabajo en el sentido del Artículo 8(1)(a)(c) de la Ley.

A. Antecedentes de los despidos:

La prueba ante nuestra consideración reflejó que la Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros, dirigida por Radamés Quiñones, interesaba la representación de los

^{17/} T.O. págs. 49, 171, 172, 186, 202-204.

^{18/} T.O. págs. 44, 45.

^{19/} Véase Exhibit NÚm. 9 Patrono.

^{20/} Ibid.

empleados del Hospital de Guayama, el cual pasó a manos privadas allá para el 1º de octubre de 1982. El Sr. Pablo Bermúdez se dedicó, en unión al Sr. Serrano, a recolectar firmas entre los empleados para los meses de septiembre y octubre de 1982, siendo entregadas las tarjetas a la unión aproximadamente para el 15 o 16 de octubre de ese año. La unión radicó ante esta Junta Petición para Investigación y Certificación de Representante, el 1º de noviembre de 1982.

El 19 de agosto de 1982 el querellante había sido ascendido a ocupar un puesto de Enfermero II en el Hospital de Area de Guayama,^{21/} efectivo al 3 de agosto de 1981, siendo felicitado por el Oficial de Personal, Sr. Enrique Alvarez Rodríguez, por motivo de su nuevo nombramiento.

El testimonio vertido por el Sr. Bermúdez nos ha convencido en el sentido de que para la fecha de la transición en el Hospital, fue abordado en dos ocasiones tanto por su supervisora inmediata como por la head nurse del piso, indicándosele que la realización de sus gestiones sindicales en dicho hospital podía afectarle en su seguridad de empleo con la Corporación.^{22/}

Por otra parte, a partir de la fecha de nombramiento, 1º de octubre de 1982, se sometió a los empleados de la Corporación a un período probatorio de tres meses en el hospital. El Sr. Bermúdez fue sometido a tres evaluaciones al igual que los otros empleados en su misma situación, arrojando las mismas el siguiente resultado: la primera evaluación fue discreta, al indicársele que necesitaba mejorar en cuatro de los siete factores tomados en consideración, siendo satisfactorio su desempeño en torno a tres de los factores evaluados.^{23/} Esta evaluación fue suscrita

21/ Exhibit Núm. 1 de la Junta.

22/ T.O. págs. 52, 65, 66, 85, 99, 100, 101, 140, 141, 180.

23/ Exhibit Núm. 2 del patrono.

por la Sra. Alvarado, Supervisora del piso de medicina; Rosa Torres, Directora del Departamento y por el Director de Personal, Sr. Enrique Alvarez Rodríguez. El querellante no firmó la evaluación por no estar de acuerdo con la misma.

La segunda evaluación, relativa al mes de noviembre, reflejó un progreso en el desempeño del empleado, siendo satisfactoria la labor en cinco de los siete renglones evaluados y necesitando mejorar en dos de ellos. Esta fue suscrita, nuevamente, por la Supervisora del piso, la Directora del Departamento y el Director de Personal, quienes habían suscrito la primera evaluación.^{24/} Esta vez el querellante la firmó, a pesar de no estar plenamente de acuerdo con lo allí indicado sobre sus ejecutorias como enfermero graduado.

La tercera evaluación del trabajador fue realizada el 24 de enero de 1983, habiendo ya transcurrido el período probatorio de tres meses a que hiciéramos previa referencia. Los formatos de evaluación fueron modificados a los fines de incluir la recomendación del supervisor y además variaron los factores a ser considerados en la aludida evaluación. Esta reveló que el empleado tendía a ser lento, la calidad de su trabajo era poco satisfactoria, necesitaba instrucciones específicas como mucha frecuencia, demostraba un interés promedio en su trabajo, siendo sus relaciones aceptables y generalmente cumplía con las normas de la compañía; su asistencia era una promedio y el conocimiento de su trabajo satisfactorio. Esta evaluación no fue suscrita por el Director de Personal ni por el empleado. Se recalcó en ella que debía mejorar su interés hacia el trabajo y se recomendó prescindir de los servicios de este enfermero.^{25/} Es significativo el hecho de que el Director de Personal, quien había dirigido comunicación al empleado a los fines de ascenderlo en

24/ Véase Exhibit Núm. 3 del Patrono.

25/ Véase Exhibit Núm. 8 del Patrono.

agosto de 1982, no fue incluido en esta tercera evaluación en la cual se recomienda el despido del referido empleado. Como dato adicional importante, puntualizamos el que se evaluó al señor Bermúdez en cuanto a su asistencia, calificándola de promedio, no excelente ni perfecta, cuando hasta el mes de enero éste tuvo una asistencia excelente, estando ausente por enfermedad en una sola ocasión en un período de tres meses, a pesar de tener acumulados tanto días por vacaciones como por enfermedad. ¿Por qué razón se evaluó su asistencia por debajo de lo rendido? ¿No pudo suceder igual en relación a otros factores evaluados en el transcurso de los tres meses de su labor en el Hospital administrado por la Corporación?

B. Conocimiento del Patrono:

El récord demuestra que un representante de la unión acostumbraba acudir al hospital en los cambios de turno a recoger y repartir tarjetas a los señores Bermúdez y Serrano. Específicamente en el turno de 7:00 a 3:00, la head nurse, Bruni Vázquez coincidía con el personal del piso de medicina a las 3:00 p.m., cuando se reunían para el cambio de turno, aprovechando ese momento el representante de la unión, a los fines de repartir instrucciones y tarjetas para luego ser entregadas a los empleados.^{26/} Esta también coincidió con Bermúdez en la cafetería en varias ocasiones durante el período en que se estaban llevando a cabo las actividades gremiales.^{27/} A su vez, la Sra. Teresa Alvarado laboraba de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. y solía coincidir en la cafetería con el señor Bermúdez así como en el piso, durante el cambio de turno de las 3:00, cuando el Delegado General de la unión se reunía con éste.^{28/} El señor Bermúdez aseguró haber sido visto

26/ I.O. págs. 51, 173, 185, 187, 189, 70, 74, 75, 147.

27/ I.O. Págs. 50, 69, 70, 71, 173.

28/ I.O. Págs. 51, 52, 70, 71, 173, 179, 185, 187, 147.

aproximadamente el 15 de octubre de 1982 por la señora Alvarado en el momento en que entregaba las tarjetas en el counter del piso de medicina al señor Vélez, oficial organizador de la unión. Estaban presentes además la señora Bruni Vázquez y José Serrano, entre otros.^{29/} Entendemos pertinente señalar que luego de este hecho, para el 20 de octubre, es decir, cinco días después, el empleado en cuestión es entrevistado por Teresa Alvarado, indicándosele por primera vez las fallas de su comportamiento que alegadamente debían ser mejoradas.^{30/} Sin lugar a dudas, la gerencia de la Corporación tenía conocimiento de las actividades gremiales efectuadas por el querellante allá para octubre de 1982.

C. Grado de Participación del Empleado Despedido en las Actividades Gremiales:

Existe prueba en el récord demostrativa de que el Sr. Bermúdez García, en unión al señor José Serrano, fue el encargado de realizar el proceso de recolección de firmas para lograr la representación de los enfermeros graduados y prácticos utilizados por el patrono en el Hospital de Guayama. Anteriormente se desempeñaba como delegado del piso de medicina, mas su gestión en pro de los empleados nunca se realizó por vía de comunicación directa con oficiales del hospital, limitándose a elevar las quejas y/o conflictos surgidos en el área de trabajo ante un representante de la organización bona fide, quien a su vez los discutía con la gerencia de la institución. Al comenzar la Corporación a operar el Hospital de Guayama, el querellante se envolvió directamente en la tarea de sindicalizar a los empleados a los fines de la negociación colectiva, recogiendo tarjetas entre éstos en aras de demostrar el interés sustancial necesario para radicar una petición de elecciones ante esta Junta.

^{29/} T.O. págs. 146, 147, 148, 155, 156.

^{30/} Exhibit Núm. 1 del Patrono.

D. Expresiones Antigremiales:

Durante el transcurso de la audiencia se introdujo prueba testifical dirigida a demostrar que en los días que sucedieron a la entrega del hospital a manos de la corporación, la supervisora del querellante, Sra. Teresa Alvarado, le había hecho expresiones en el sentido de que si continuaba realizando sus gestiones en pro de la unión, éste podría verse afectado en su seguridad de empleo en dicha institución. Otra empleada gerencial, la Sra. Bruni Vázquez, head nurse del piso de medicina, había hecho manifestaciones similares a este trabajador uno o dos días antes, en un pasillo del referido piso.^{31/} El testimonio vertido por el querellante sobre tales extremos nos mereció entero crédito, como señaláramos con anterioridad.

E. Proximidad en términos de tiempo entre las Actividades Gremiales y el Despido:

La tarea de recolección de firmas entre el personal del Hospital de Guayama comenzó aproximadamente para el 15 de septiembre, extendiéndose hasta el 15 de octubre de 1982. La Petición fue radicada el 1º de noviembre del mismo año. El despido ocurre a fines de enero, siendo efectivo al 15 de febrero de 1983. En mérito de lo anterior, concluimos que existió proximidad entre la actividad gremial realizada por el querellante y la determinación del patrono de prescindir de los servicios de éste por alegadamente haber demostrado ser un empleado deficiente durante el período probatorio impuéstole por la Corporación.

F. Razonabilidad de las Explicaciones ofrecidas por el Patrono para el Despido:

Menester es analizar cuidadosamente este criterio, el cual arroja gran luz sobre la controversia que aquí nos ocupa. El empleado en cuestión fue despedido alegadamente por no aprobar su período probatorio de tres meses en el

31/ Véase nota al calce Núm. 22.

Hospital de Guayama. Este había trabajado por espacio de cuatro años para el Departamento de Salud, no habiéndose producido, como ya hemos visto, evaluaciones negativas de su labor hasta el momento en que entra la Corporación a operar el Hospital de Guayama, como tampoco reprimendas en su contra por actuaciones indebidas o ineficientes. Más aún, el empleado había sido ascendido por Salud para ocupar una plaza de Enfermero II en un lapso de tiempo menor de un mes antes de efectuarse la referida transición en la institución. Las evaluaciones fueron satisfactorias hasta ese momento.

Independientemente de si el período probatorio impuesto al empleado por la querellada fue válido o no, al analizar ponderadamente la labor realizada por el querellante durante el período de tiempo en que éste trabajó para la Corporación, albergamos serias dudas sobre las razones arguidas por el patrono como justificación para su despido del hospital. Veamos.

La Sra. Alvarado, supervisora inmediata del Sr. Bermúdez y quien recomendara su despido, testificó ante la suscribiente que ella no era supervisora directa del querellante bajo el Departamento de Salud y que por tal razón nunca antes había recomendado la cesantía de Pablo Bermúdez.^{32/} La prueba demostró, sin embargo, que la Sra. Alvarado evaluó al empleado bajo Salud, en agosto de 1982 y dicha evaluación reflejó una buena ejecución por parte del empleado. ¿Por qué razón ésta no rindió una evaluación negativa del querellante cuando supervisaba su trabajo para el Departamento de Salud apenas varios meses antes y al producirse el cambio de administración en el Hospital indica que las ejecutorias de éste eran pobres en cuanto a cantidad y calidad del trabajo?

El historial de personal del querellante bajo Salud, como hemos podido observar, es prueba contundente y concluyente de la calidad de su trabajo en el Hospital de Guayama. No existieron

32/ T.O. Pág. 292.

factores negativos en las cuatro evaluaciones practicadas a éste mientras laboraba para el Departamento de Salud. Habiendo alcanzado una evaluación satisfactoria sólo cinco (5) meses previo a la entrega de la administración del hospital a esta corporación privada, debemos examinar cautelosamente las evaluaciones supuestamente hechas sobre su ejecución para la nueva entidad, las cuales arrojaron resultados negativos. Máxime cuando la última evaluación satisfactoria fue realizada por la misma supervisora que recomendó posteriormente su despido.

Nos sorprende sobremanera que en tan breve lapso de tiempo las ejecutorias del Sr. Bermúdez pudiesen variar de tal forma como para conllevar la recomendación de prescindir de sus servicios, o que llegasen a ser tan pobres como se imputa en la carta en la cual se recomienda su separación del empleo. No resulta creíble que este obrero, sabiéndose evaluado por una nueva entidad que le ha pedido el máximo de su esfuerzo a sus empleados, demostrara tan poco interés y empeño en mejorar su rendimiento y calidad en el trabajo. La prueba presentada por la parte querellante nos convenció en el sentido de que no era éste el único enfermero que mantenía expedientes incompletos debido al gran cúmulo de trabajo, primordialmente en el piso de medicina. Existían turnos en los cuales tan sólo se contaba con un enfermero graduado y uno práctico, por lo que en muchas ocasiones el enfermero graduado no disponía de tiempo suficiente para reportar todos los récords de los pacientes a su cargo. No nos mereció crédito la manifestación de la testigo del patrono en el sentido de que Pablo era el único que siempre tenía récords incompletos. Más bien reflejó una actitud de indisposición hacia éste. Si a ello adicionamos el hecho de que este enfermero, durante el período de octubre a enero, era requerido a realizar funciones que no le correspondían regularmente como graduado, o se le asignaban más pacientes que a otros empleados,^{33/} a la luz de la totalidad del récord podemos concluir que éste estaba siendo sometido a una serie de presiones con el fin de afectar su rendimiento y la calidad de su trabajo.

33/ T.O. Págs. 52, 53, 66, 107, 135, 150, 162.

Destacamos el hecho de que las evaluaciones negativas del Sr. Bermúdez comienzan a surgir cuando éste abiertamente se enfrasca en la realización de gestiones encaminadas a sindicalizar a los empleados del Hospital de Guayama. Ello, unido a las expresiones anti-gremiales hechas al querellante por la supervisora del piso que posteriormente recomendó su despido, así como por la head nurse del mismo piso, nos mueve a concluir que existían otros motivos subyacentes en el despido del querellante y que las evaluaciones fueron la excusa utilizada para disfrazar la verdadera motivación anti-gremial que llevó al patrono a prescindir de los servicios de éste. Sobre tales extremos, la Hon. Junta se ha expresado en los siguientes términos, en el caso de Carlos Torres, h/n/c/ San José Dairy Farm y Unión Industria Lechera, 1 DJRT 577, 582-583; Dec. Núm. 40:

"La Ley no exige que sea condición precedente para llegar a la conclusión de que un querellado ha violado el Artículo 8(1)(c) el determinar que el único motivo para el despido de un obrero sean las actividades suyas a favor de la Unión. Un patrono comete práctica ilícita al despedir a un empleado por su filiación y actividades a favor de una organización obrera, no obstante el hecho de que puedan existir otras causas para tal despido. Evidencia de la presencia de otras causas al tiempo del despido puede tener pertinencia para explicar lo que de otra manera parecería como un despido discriminatorio, pero tal prueba no es concluyente. La cuestión se concreta a decidir entonces si tales hechos fueron en realidad de verdad las causas inmediatas que condujeron al despido o si por el contrario constituían una mera justificación para escudar el verdadero motivo.

Es muy difícil encontrar un caso en el cual la evidencia que tienda a probar los alegados despidos discriminatorios sea clara e incontrovertible. Por razones de lógica el Patrono no aceptará nunca que la causa de los despidos fué la participación del obrero en actividades de la Unión. Ante esta situación de realidades tenemos que evaluar la evidencia en conflicto a la luz de toda la prueba aportada en el récord."

Evaluada la evidencia ante nos desfilada y vista a la luz del record en su totalidad, concluimos que la supuesta deficiencia del querellante en el desempeño de sus funciones en el Hospital de Guayama constituyó una mera justificación del

patrono para escudar el verdadero motivo de su despido, interviniendo por tanto con los derechos garantizados a los empleados por el Artículo 4 de la Ley. El despido del querellante fue motivado por sus actividades gremiales a favor de la unión querellante, por lo que el patrono discriminó con su tenencia de empleo, incurriendo en prácticas ilícitas de trabajo en el sentido del Artículo 8(1)(a)(c) de la Ley.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. La Querellante:

La Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico es una entidad dedicada a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva, constituyéndose por tanto en una "organización obrera" en el sentido del Artículo 2(10) de la Ley.

II. La Querellada:

La Guayama Health Management Inc., y/u Hospital de Area de Guayama y/u Hospital Alejandro Buitrago es una corporación dedicada a prestar servicios de salud, utilizando empleados para dichos fines, por lo que es un "patrono" conforme el significado del Artículo 2(2) de la Ley.

III. El Empleado:

El Sr. Pablo Bermúdez García es un "empleado" en el sentido del Artículo 2(3) de la Ley.

IV. Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

Al despedir al empleado Pablo Bermúdez García por sus actividades gremiales el patrono discriminó con su tenencia de empleo e intervino con los derechos garantizados a los empleados por el Artículo 4 de la Ley, incurriendo por tanto en prácticas ilícitas de trabajo en violación del Artículo 8(1)(a)(c) de la Ley.

RECOMENDACIONES

En virtud de las anteriores Conclusiones de Derecho, se recomienda a la Honorable Junta ordene a la parte querellada, Guayama Health Management Inc., sus agentes, supervisores,

sucesores y cesionarios:

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 sus derechos 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.

b) En manera alguna desalentar o intentar desalentar la matrícula de la Unión Laboral de Enfermeros Profesionales de Puerto Rico o de cualquier otra 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 por razón de sus empleados pertenecer a dicha organización obrera o a cualquier otra, o por sus actividades concertadas a los fines de protección mutua.

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

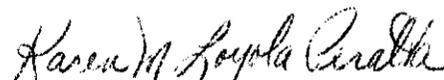
a) Reinstalar al Sr. Pablo Bermúdez García en su antigua posición en el Hospital de Guayama bajo condiciones de empleo iguales a otros empleados de la misma clasificación y de no existir dicho empleo, en otro sustancialmente equivalente al que éste desempeñaba con anterioridad al despido, satisfaciéndole la paga dejada de devengar por concepto de salarios desde la fecha de su despido hasta el momento en que sea repuesto en su empleo, deduciendo los ingresos que durante ese período hubiese percibido por el mismo concepto, más los intereses legales correspondientes.

b) Fijar y mantener por espacio no menor de treinta (30) días consecutivos copia del Aviso que en su día la Junta una a su Decisión y Orden.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los veinte (20) días siguientes a la notificación de la Decisión y Orden de la Junta, las providencias tomadas para cumplir con lo ordenado.

Según previsto 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 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, 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, cualquier parte en el procedimiento que desee obtener permiso para argumentar oralmente sus objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recibo de copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de septiembre de 1985.


Karen M. Loyola Peralta
Oficial Examinadora

NOTIFICACION

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

1. Lcdo. Manuel Rivera Méndez
Calle Uruguay 269
Hato Rey, Puerto Rico 00917
2. Lcdo. Pedro Baigés Chapel
Calle Cesar González 402
Hato Rey, Puerto Rico 00918
3. Lcda. Leticia Rodríguez García
División Legal - Junta - (a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de septiembre de 1985.

Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta



CA=6937

D-1024

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, la Guayama Health Management, Inc., y/u Hospital de Area de Guayama, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios:

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos 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.

Cesaremos y desistiremos de en manera alguna desalentar o intentar desalentar la matrícula de la Unión Laboral de Enfermeras y Enfermeros Profesionales de Puerto Rico mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo por razón de los empleados pertenecer a dicha organización obrera o por sus actividades concertadas a los fines de protección mutua.

Reinstalaremos al Sr. Pablo Bermúdez García en su antigua posición en el Hospital de Guayama bajo condiciones de empleo iguales a otros empleados de la misma clasificación. De no existir dicho empleo, en otro sustancialmente equivalente al que éste desempeñaba con anterioridad al despido, satisfaciéndole la paga dejada de devengar por concepto de salarios desde la fecha de su despido hasta el momento en que sea repuesto en el empleo,

