



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P.O. BOX 14427
BO. OBRERO STA., SANTURCE, P. R. 00916-4427

TEL. 765-3535

EN EL CASO DE: *

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY *

Querellada *

- Y - *

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE *

EMPLEADOS TELEFONICOS *

(HIETEL) *

Querellante *

CASO: CA-96-18

D-97-1290

ANTE: Lcda. Silene Mendoza
Juez Administrativo

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Jorge Rodríguez Micheo
Por la Puerto Rico Telephone Co.

Lcda. Marilia Acevedo Torres
Por el Interés Público

DECISION Y ORDEN

El 6 de junio de 1997 se emitió el Informe de la Juez Administrativo en el caso de epígrafe, en el cual se nos recomienda que encontremos al patrono querellado incurso en la práctica ilícita de trabajo estatuida en el Artículo 8(1) (a), (b), (c) y (d) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{1/}

El 23 de junio de 1997, la parte querellada radicó sus Objeciones al Informe antes referido exponiendo, en esencia:

a) que el hecho imputado fue subsanado en una reunión posterior, y que tuvo poca consecuencia respecto a la queja de la empleada concernida;^{2/} b) que la Juez Administrativo no fundamentó su apreciación sobre cómo se pudo afectar el récord de la empleada; c) que la situación surgida fue "de minimis" y no se repitió; d) que los remedios sugeridos en el Informe provocarían mayor inestabilidad laboral.

El 24 de junio de 1997, la representación legal del Interés Público radicó su "Oposición a Objeciones al Informe de la Juez Administrativa y Réplica." Luego de un planteamiento sobre la

^{1/} 29 LPRA 69 (1) (a), (b), (c) y (d).

^{2/} Se refiere a la Sra. María del Carmen Ayuso, empleada del patrono afiliada a la unión querellante.

alegada radicación tardía de las Excepciones al Informe, el cual resulta ser inmeritorio,^{3/} en esencia, se nos señala que el incidente objeto de la Querrela en este caso sí tuvo impacto pues versa sobre el reconocimiento debido de la organización obrera y es importante en las relaciones obrero-patronales por tratarse de la representación exclusiva de la unión.

El 23 de julio de 1997, la representación legal de la querellada radicó su Réplica al escrito de Oposición del Interés Público. En ésta, argumenta que a pesar de estar certificada una unión, mientras no se firmara el convenio colectivo "el patrono venía obligado a continuar en todo su efecto y vigor los términos y condiciones de empleo existentes en aquella fecha" incluyendo el procedimiento de querellas contenido en el Reglamento de Empleados Gerenciales. Como dicho Reglamento no incluía la presencia de delegados sindicales, haber permitido uno en la primera reunión con la empleada hubiera sido una variación unilateral de los términos y condiciones de empleo de los unionados. Aduce, además, que la empleada no continuó agotando el procedimiento interno de querellas del referido Reglamento, lo cual interpreta como una aceptación de la propia empleada de que la amonestación que se le impuso era justificada.^{4/} Finalmente, reitera su contención de que el incidente imputado como práctica ilícita de trabajo no tuvo mayor repercusión, no se repitió y que ya se ha firmado un convenio colectivo con la unión querellante.

Revisadas las resoluciones emitidas en este caso, por la presente se confirman toda vez que no se cometió error perjudicial alguno.

Hemos analizado y ponderado detenidamente los planteamientos de las partes, la evidencia sometida y el Derecho aplicable luego de lo cual determinamos adoptar el Informe de la Juez

^{3/} Conforme surge de la tarjeta de "acuse de recibo" en el expediente, la representación legal del patrono querellado recibió el Informe el día 16 de junio y las Excepciones fueron radicadas el 23 de dicho mes, al quinto día laborable.

^{4/} Esta interpretación no tiene fundamento en el récord.

Administrativo con sus conclusiones de hechos y de Derecho, y con los siguientes comentarios adicionales.

Como bien señala la representación legal de la parte querellada, el caso de autos es uno de primera impresión, sobre el cual no hay precedentes bajo los hechos en cuestión.

Sin embargo, la controversia envuelve unos bien reconocidos principios sobre la representación exclusiva de los empleados unionados, el rol de las organizaciones obreras para garantizar el derecho constitucional y estatutario a la negociación colectiva y la fuerte política pública en el campo de las relaciones obrero-patronales. De ahí que cualquier actuación contraria a la Ley que esta Junta administra, por pequeña que parezca ser, tiene en realidad repercusiones serias en el clima laboral. Es deber de esta Junta salvaguardar los derechos de los empleados para garantizar así la estabilidad laboral y el respeto mutuo que debe imperar entre las partes en la relación obrero-patronal. Cónsono con esto, fijar responsabilidades y disponer remedios adecuados es necesario en este caso, contrario a la contención del patrono querellado, aún cuando la situación no se hubiera repetido.

Conforme el récord, la querellada denegó a la señora Ayuso que estuviera acompañada de un delegado sindical en la primera reunión citada a petición de la empleada, para cuestionar la amonestación escrita de la que fue objeto. Para la fecha de los hechos en controversia, ya se había certificado a la HIETEL como la organización obrera que representaba la unidad apropiada de profesionales y técnicos a la cual pertenecía la señora Ayuso. Como aún no se había logrado negociar un convenio colectivo, las partes seguían utilizando el reglamento de los Empleados Gerenciales. El Artículo 12 del mismo contiene disposiciones para la tramitación de quejas que envuelvan cualquier área esencial del sistema de mérito y/o medidas disciplinarias que puedan afectarles.^{5/}

^{5/} Exhibit 10 de la Querellante, Artículo 12.3.

Argumenta el patrono que como el Reglamento aludido no dispone para la presencia de un representante, permitirlo para la señora Ayuso hubiera constituido un cambio unilateral a las condiciones de empleo.^{6/} No tiene razón. Una vez se certificó la organización obrera los componentes de la unidad apropiada que representa ya no son "gerenciales" por lo que el reglamento no les era de estricta aplicación. Nos parece que el mismo podía usarse como guía mientras no se estableciera en un convenio colectivo un procedimiento de resolución de quejas y agravios pero ello necesariamente tenía que atemperarse con la realidad jurídica de que existía una organización obrera en el taller de empleo que cobijaba a la señora Ayuso. Esta tenía, pues, derecho a estar representada por un delegado sindical en las reuniones del procedimiento de solución de quejas que fuesen citadas.

Argumenta el patrono que la doctrina del caso *NLRB v. Weingarten, Inc.*^{7/} del Tribunal Supremo Federal que reconoce el derecho de los unionados a estar acompañados de un representante sindical se limita a reuniones o entrevistas que razonablemente pueda el empleado entender que darán lugar a una acción disciplinaria.^{8/} Aduce que como en el caso de autos ya se había tomado la acción disciplinaria,⁹ no aplica el derecho reconocido en *Weingarten*, supra.

Ciertamente, los hechos en el caso *Weingarten* son diferentes a los de autos. De todas formas, de dicha opinión no se puede desprender, como parece sugerir aquí la querellada, que no exista el derecho a estar acompañado de un representante sindical en etapas en que se va a discutir la medida disciplinaria ya impuesta.

^{6/} Sin embargo, sí lo permitieron para la segunda reunión.

^{7/} 420 US 251, 88 LRRM 2689 (1975).

^{8/} "Memorando de Autoridades" del patrono, radicado el 9 de abril de 1997.

^{9/} La carta de amonestación enviada a la señora Ayuso el 19 de marzo de 1996 motiva que ésta solicite una reunión con su supervisor inmediato la cual fue citada para el 27 de marzo siguiente.

Es precisamente en estas circunstancias donde mayor derecho tiene el empleado y donde el patrono viene obligado a negociar el asunto con la organización obrera. La reunión del 27 de marzo de 1996 no era meramente para informar sobre una acción disciplinaria impuesta sino para cuestionarla. Al no permitírsele a la empleada estar acompañada de un "delegado", ésta se negó a participar en la reunión citada y el resultado fue que el patrono le desestimó la querella. El daño fue infligido y las posibilidades de solución en una segunda reunión se redujeron a pedir "reconsideración", reunión a la cual sí se le permitió estar acompañada del delegado. Resulta evidente el daño causado al limitársele derechos a la empleada querellante, quien no tuvo una oportunidad real de que se dilucidara su querella con la representación sindical a que ya tenía derecho, aunque aún no existiese un convenio colectivo negociado. Nótese, además, que a la fecha de los hechos, el Reglamento de Empleados Gerenciales en su Artículo 10.4, inciso 9, establecía que:

"Las amonestaciones por escrito son oficiales y permanecerán en el récord del empleado permanentemente. Podrán ser consideradas en relación con futuras ofensas disciplinarias..."

De todo lo anterior se desprende que el incidente en controversia, contrario al sentir del patrono, fue uno de serias implicaciones tanto para la empleada como para los principios de la representación exclusiva sindical y particularmente en violación del deber de negociar con la unión acerca de las querellas de los empleados unionados.

Consideramos que uno de los remedios adecuados que propende a remediar las prácticas ilícitas incurridas^{10/} es el ordenar que se saque del expediente personal de la señora Ayuso la amonestación escrita de la que fue objeto.

En virtud de todo lo antes expuesto y de las disposiciones del Artículo 9(1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta emite la siguiente

^{10/} Véase Artículo 9(1) (b) de la Ley, 29 LPRA 70 (1)(b).

ORDEN

La Puerto Rico Telephone Company, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de violar la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, particularmente en su Artículo 8(1) (a), (b), (c) y (d).

2. Cesar y desistir de negarse a negociar con la organización obrera aquí querellante respecto a las querellas de los empleados afiliados a la misma.

3. Reconocer a la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL) como la representante exclusiva de los empleados profesionales y técnicos, según la unidad apropiada certificada por la Junta, particularmente en los procedimientos para ventilar quejas de los miembros de la referida unidad apropiada.

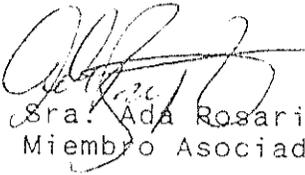
4. Sacar del récord de personal de la señora María del Carmen Ayuso la amonestación escrita del 19 de marzo de 1996.

5. Fijar en sitios visibles a sus empleados, por un término de treinta (30) días consecutivos, copias del Aviso que se une a la presente Decisión y Orden.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una moción de reconsideración, o podrá, dentro del término de 30 días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una Solicitud de Revisión ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones, Circuito Regional 1 (San Juan), de conformidad con el Artículo 4.002 de la Ley de la Judicatura de Puerto Rico de 1994, según enmendada.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de septiembre de 1997.


Lcdo. Luis P. Nevares Zavala
Presidente


Sra. Ada Rosario Rivera
Miembro Asociado


Lcdo. Héctor M. Aponte Ortiz
Miembro Asociado

CERTIFICACION

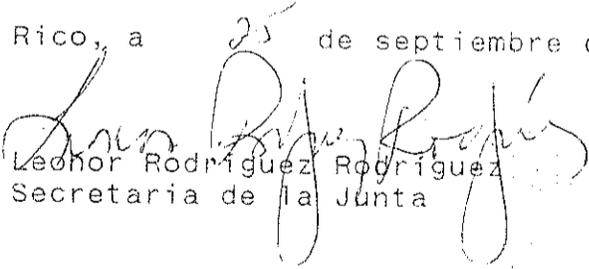
Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente DECISION Y ORDEN a:

1. LCDO JORGE RODRIGUEZ MICHEO
GOLDMAN ANTONETTI & CORDOVA
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 00922

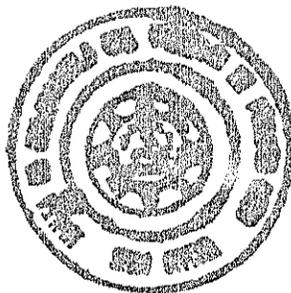
Y por correo ordinario a:

2. PUERTO RICO TELEPHONE CO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998
3. HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFONICOS
PO BOX 11608
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00922
3. LCDA MARILIA ACEVEDO TORRES
ABOGADA, DIVISION LEGAL
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO
DE PUERTO RICO (A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de septiembre de 1997.


Leonor Rodríguez Rodríguez
Secretaria de la Junta

rvf



**JUNTA RELACIONES DEL TRABAJO
DE PUERTO RICO
CASO NUM. CA-96-18
AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS**

NOSOTROS, la Puerto Rico Telephone Company, agentes, sucesores y cesionarios, 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 expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, notificamos a todos nuestros empleados que:

1. Cesaremos y desistiremos de violar la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, particularmente en su Artículo 8(1) (a), (b), (c) y (d).
2. Cesaremos y desistiremos de negarnos a negociar con la organización obrera aquí querellante respecto a las querellas de los empleados afiliados a la misma.
3. Reconoceremos a la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL) como la representante exclusiva de los empleados profesionales y técnicos, según la unidad apropiada certificada por la Junta, particularmente en los procedimientos para ventilar quejas de los miembros de la referida unidad apropiada.
4. Sacaremos del récord de personal de la señora María del Carmen Ayuso la amonestación escrita del 19 de marzo de 1996.

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY

Por: _____

Título :

Fecha: