

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

EN EL CASO DE:

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUXILIO
MUTUO Y BENEFICENCIA DE
PUERTO RICO

- y -

SEAFARERS INTERNATIONAL UNION

CASO NUM. 73-185-CA-4991

D-808

Ante: Lic. Alejandro Torres Rivera
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Juan Carlos Pérez Otero
Lic. Juan R. Costa
Sr. Carmelo Ohen
Por el Patrono

Lic. Federico Díaz Ortiz
Por la División Legal
de la Junta

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo 1/ radicado el 19 de julio de 1973, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela 2/ el día 19 de marzo de 1974. En ésta se alega sustancialmente que la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico, en adelante denominada la querellada, es una organización sin fines pecuniarios que se dedica a la prestación de servicios médico-hospitalarios, utilizando en sus operaciones empleados; que la Seafarers International Union, en adelante denominada la querellante, es una organización obrera dedicada a representar trabajadores para fines de contratación y negociación colectiva; que la querellante había radicado una Petición de Elecciones ante la Junta para representar a los empleados de la querellada; que en o desde el día 27 de junio de 1973 y en adelante, la querellada despidió de su empleo al Sr. Ramón Aquino por razón de sus actividades concertadas y/o gremiales en favor de los empleados del Departamento de Mantenimiento

1/ Exhibit J-3

2/ Exhibit J-4

de la querellada; que la conducta manifestada por la querellada equivale a conducta definida como práctica ilícita de trabajo según los artículos 8(1)(a) y 8(1)(c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. 3/

La querellada fue notificada del Cargo, Querrela y Aviso de Audiencia. 4/ Inicialmente, la Lic. Enid Colón Jiménez fue designada por el Presidente de la Junta para entonces, para actuar como Oficial Examinador en los procedimientos del caso. 5/

El día 29 de marzo de 1974 6/ el Lic. Juan Carlos Pérez, representante legal de la querellada radicó en la Junta escrito titulado "Moción de Desestimación" donde alegó que recibió copia de la Querrela y Aviso de Audiencia, que las alegaciones de la Querrela son conclusionarias e insuficientes en derecho, no mencionando hechos que den causas de acción contra la querellada; que no se cumplió con los requisitos mínimos garantizados por ley para la notificación, que la querrela no coloca en condiciones a la querellada para contestar la misma; y finalmente, que se relevara a la querellada de contestar la Querrela hasta tanto no se resolviera dicha Moción.

El día 9 de abril de 1974 la representación legal de la querellante sometió escrito titulado "Moción" 7/ oponiéndose a la Moción de Desestimación de la parte querellada. El día 10 de abril de 1974 fue emitida una "Resolución" 8/ firmada por el Presidente de la Junta declarando sin lugar la Moción de Desestimación sometida por la parte querellada.

3/ 29 LPRA 61 y ss.

4/ Ver Exhibits J-1, J-3, J-4, J-5 y J-7

5/ Ver Exhibit J-6

6/ Ver Exhibit J-8

7/ Ver Exhibit J-9

8/ Ver Exhibit J-10

Habiendo sido señalada la vista del caso, la querellada sometió "Moción Solicitando Suspensión de Vista". 9/ Con fecha de 10 de abril de 1977 10/ se emitió Resolución firmada por el Presidente de la Junta suspendiendo la vista del caso.

Para aquel entonces se encontraban pendientes contra la querellada tres (3) casos cuyos números en los récords de la Agencia eran: 73-90-CA-4911, 73-162-CA-4975 y 73-185-CA-4991. Ante esta situación la Junta emitió una "Orden de Consolidación" 11/ consolidando dichos casos para fines de Audiencia, Informe y Decisión.

Con fecha de 23 de abril de 1974 la querellada sometió escrito titulado "Contestación a la Querella" 12/ en la cual contestó la querella radicada el 19 de marzo de 1974 en el caso 73-185-CA-4991. En dicho escrito se levantó como defensas afirmativas el que la Junta adolecía de jurisdicción y que el querellante, el Sr. Aquino, era supervisor y no empleado. En adición a lo anterior, se señaló el que la querella no aducía hechos constitutivos de causa de acción y se negó que la querellada incurriera en prácticas ilícitas de trabajo.

Como parte de las incidencias del caso, el Presidente de la Junta re-designó un nuevo Oficial Examinador 13/ siendo nombrada la Lic. Nivea Raquel Avilés.

Tomando los tres casos antes mencionados se señaló nueva fecha para la audiencia 14/ la cual fue fijada por "resolución" para el día 23 de agosto de 1974.

Con fecha de 23 de agosto de 1974 la representación legal de la parte querellada radicó escrito titulado "Moción Solicitando Desestimación de Querellas" 15/ donde expone que con fecha de 26 de julio de 1974 la Ley Nacional de Relaciones del

9/ Ver Exhibit J-11.

10/ Ver Exhibit J-12.

11/ Ver Exhibit J-14.

12/ Ver Exhibit J-16.

13/ Ver Exhibit J-18.

14/ Ver Exhibit J-19.

15/ Ver Exhibit J-21.

Trabajo 16/ fue enmendada dándole jurisdicción exclusiva a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo sobre los hospitales privados sin fines pecuniarios; que por razón de la doctrina del campo ocupado y la cláusula de supremacía de la constitución de los Estados Unidos de América, la Junta perdería su jurisdicción sobre los casos de epígrafe, haciéndose imposible una decisión de la Junta antes del 26 de agosto de 1974, fecha en que dicha Junta Nacional adquiriría jurisdicción sobre la querellada. Dicha Moción fue radicada en la Junta el mismo día para el cual estaba señalado el comienzo de la audiencia pública. 17/ Fue en dicha audiencia cuando la representación legal de la parte querellada informó a la Oficial Examinadora de entonces acerca de la radicación de la referida Moción. 18/ En dicho momento la misma fue declarada sin lugar. 19/

A solicitud de la representación legal de la parte querellada dicha Moción fue objeto de argumentación oral por la misma al solicitársele reconsideración de la decisión de la Oficial Examinadora. Luego de haber sido ampliamente argumentada la Moción, la Oficial Examinadora sostuvo su determinación inicial declarándola sin lugar nuevamente. 20/

Por entender que se trataba de un punto jurisdiccional, el representante legal de la parte querellada informó a la Oficial Examinadora su intención de apelar su decisión a la Junta en pleno. 21/

Con fecha de 29 de agosto de 1974 la representación legal de la parte querellada radicó ante la Corte de Distrito de los

16/ Ver Exhibit J-21.

17/ Por haber comenzado este caso como uno consolidado y posteriormente ser desconsolidado obra en autos transcripciones oficiales: (a) La primera, que identificaremos como T.O. (a) contiene la transcripción del comienzo de la vista como caso consolidado; (b) la segunda que identificaremos como T.O. (b) contiene la transcripción de la vista como caso desconsolidado.

18/ T.O. (b) Pág. 9-10.

19/ T.O. (b) Pág. 10.

20/ T.O. (b) Págs. 10-13

21/ T.O. (b) Págs. 14-15.

Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, escrito titulado "COMPLAINT AND PETITION FOR INJUNCTION" 22/ donde solicitaba la paralización de los procedimientos ante la Junta en los casos que entonces estaban consolidados sobre la base de la enmienda que el Congreso había hecho a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo a la cual ya hemos aludido.

El día 30 de agosto de 1974 fue expedido por dicha Corte una Orden para mostrar causa (Order To Show Cause), donde se ordenaba la paralización de los procedimientos ante la Junta. 23/

Posteriormente, el día 4 de septiembre de 1974 el Hon. Juez de Distrito Federal, Hernán G. Pesquera, dió su aprobación a una estipulación de las partes en la cual éstas acordaron solicitar de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo un "Advisory Opinion" donde ésta resolviera la disputa jurisdiccional existente. 24/ Dicha solicitud fue hecha a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo por conducto de la División Legal de la Junta el día 7 de marzo de 1975 25/, la cual a su vez fue objeto de un "Cross-Petition For Advisory Opinion" 26/ por la querellada el día 21 de marzo de 1975. El 15 de mayo de dicho año la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo resolvió la disputa jurisdiccional adjudicándole a favor de la Junta dada la fecha en que alegadamente habían ocurrido los hechos alegados en el caso. 27/

Luego de varios incidentes relativos a señalamientos y suspensiones de las audiencias el día 13 de enero de 1977 el Presidente de la Junta emitió una Resolución 28/ en el caso mediante la cual se ordena el cierre de dos de los casos objetos de consolidación previamente.

22/ Exhibit J-24.

23/ Exhibit J-23.

24/ Exhibit J-25.

25/ Exhibit J-50.

26/ Exhibit J-51. Ver también Exhibit J-51 (a) y J-52.

27/ Ver Exhibit J-53.

28/ Ver Exhibit J-45. Los casos cerrados fueron: CA-4911 y CA-4975

El día 28 de enero de 1977 el Lic. Alejandro Torres Rivera fue designado como Oficial Examinador del caso de autos. 29/ A tenor con dicha designación, el día 10 de febrero de 1977 se emitió Resolución 30/ mediante la cual se señaló la audiencia pública para el día 4 de marzo de 1977. El día antes de la vista, los abogados de las partes se encontraban indispuestos para entrar en la misma, la razón por la cual nuevamente fue suspendida. 31/ No obstante la vista fue señalada nuevamente para el día 10 de marzo de 1977. Al igual que en ocasiones anteriores, la vista del caso de epígrafe fue suspendida y transferida a otra fecha. 32/

Durante los procedimientos de la vista se informó a las partes que les sería concedido un término de 30 días calendarios contados a partir de que se les notificara que la transcripción oficial de los procedimientos estaba disponible, para que sometieran Memorandos en apoyo a sus respectivas posiciones. 33/ Posteriormente ambas partes radicaron escritos titulados Moción Solicitando Término Adicional. 34/

La parte querellante sometió Memorando el día 12 de septiembre de 1977. 35/ La parte querellada, por su parte, no sometió Memorando alguno. El Oficial Examinador rindió su Informe el 19 de septiembre de 1978. La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante la Audiencia y no encontrando que se cometiera error perjudicial alguno a las partes, por la presente las confirma.

Luego de considerar el Informe del Oficial Examinador así como las Excepciones al Informe del Oficial Examinador radicadas el 12 de marzo de 1979 por la parte querellada, el escrito

29/ Exhibit J-48.

30/ Exhibit J-56

31/ Exhibit J-58

32/ Exhibit J-62, 63 y 64

33/ Ver Resolución de 21 de julio de 1977 y notificación de Secretaria de la Junta de 8 de julio de 1977; ver Moción de 22 de julio de 1977 de la querellada.

34/ Ver Moción de la querellante de 18 de agosto de 1977 y Moción de la querellada de 2 de septiembre de 1977.

35/ Ver Memorando de 12 de septiembre de 1977 de la querellante.

de Réplica a Excepciones al Informe del Oficial Examinador radicada el 16 de mayo de 1979 por la División Legal de la Junta y el expediente completo del caso, la Junta emite las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico es una organización con fines no pecuniarios dedicada a la prestación de servicios médico-hospitalarios en cuyas operaciones utiliza empleados.

II.- La Unión:

La Seafarers International Union es una organización que se dedica a representar empleados para fines de contratación y negociación colectiva la cual radicó una Petición de Elecciones ante la Junta con los fines de representar a los empleados de la querellada.

III.- Las Controversias del Caso:

Las controversias que levanta el presente caso pueden agruparse de la siguiente manera:

- A. ¿El Sr. Ramón Aquino, era empleado de la querellada dentro de la definición de empleado que ofrece la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo? 36/
¿De no ser "empleado", era supervisor dentro de la definición de la Ley?
- B. ¿La querellada, era patrono dentro del significado de la Ley Nacional? De no ser así, ¿era patrono bajo alguna ley?
- C. ¿El Sr. Ramón Aquino fue despedido de su trabajo por la querellada? ¿Medió alguna razón gremial en el mismo? ¿De haber mediado motivaciones gremiales, le asistiría algún derecho?

IV.- Hechos:

El Sr. Ramón Aquino comenzó a trabajar para la parte querellada en el año 1959-1960. En el año 1964 renunció a su

trabajo, estando dos años fuera y volviendo a ingresar empleado de la querellada hasta el año de 1973. 37/ El Sr. Aquino, a la fecha de 1973 trabajaba en el Departamento de Mantenimiento del Hospital Auxilio Mutuo. 38/ Allí tenía un horario de trabajo de 8:00 A.M. - 12:00 M. y de 1:00 P.M. - 5:00 P.M. 39/ El Sr. Aquino en su condición de trabajo debía ponchar tarjetas a las horas de entrada y salida de su turno de trabajo al igual que los demás empleados del Departamento de Mantenimiento. 40/

Según se desprende del propio testimonio del Sr. Aquino, en aquel entonces, 1973, su función en el Departamento de Mantenimiento consistía de lo siguiente: "yo realizaba todo trabajo o toda avería que surgiera, que se tratara de mantenimiento, como bregar con electricidad, plomería, carpintería, albañilería, ayudar en aires acondicionados, ayudarle al compañero y así sucesivamente en las ocho (8) horas de trabajo." 41/

Al igual que el Sr. Aquino, los demás empleados del Hospital, conforme declarara el Sr. Aquino a preguntas del Oficial Examinador, tenía que ponchar tarjeta todos los días; esas tarjetas se encontraban en el mismo lugar que las de los demás trabajadores; el reloj de ponchar estaba localizado en la oficina del Sr. Obén (Supervisor de Mantenimiento); vestían uniforme para el desempeño de su trabajo. 42/ Igualmente, según se desprende de preguntas hechas por el Oficial Examinador al Sr. Aquino, su salario semanal era de "\$200.00 y pico de dólares" 43/ a razón de \$3.00 la hora y cinco días semanales.

El Sr. Obén, quien era el Supervisor de Mantenimiento, declaró a preguntas del Oficial Examinador que su salario lo recibía mensualmente, que su sueldo no estaba determinado a un

37/ T.O. Págs. 23; 118. Exhibit P-2

38/ T.O. Págs. 30, 110

39/ T.O. Págs. 57, 58

40/ T.O. Págs. 58, 59

41/ T.O. Pág. 57

42/ T.O. Págs. 91-92

43/ T.O. Pág. 91

tanto por hora; que nunca ponchó tarjeta; que entraba a trabajar a las 8:00 A.M. a 12:00 M. de 1:00 P.M. a 5:00 P.M. en tiempos normales; que semanalmente trabajaba 40 horas en una semana; que nunca se le pagó el tiempo extra trabajado; que las órdenes que él daba a los empleados las impartía directamente a los trabajadores; que él le daba órdenes al Sr. Aquino y éste las transmitía a los demás empleados; que cuando él no estaba, Aquino emitía las órdenes; que cuando él no iba a trabajar o había que comenzar a trabajar temprano, él dejaba las órdenes de antemano; que su única función era la de supervisar, salvo una emergencia; que podía realizar trabajo manual; que él determinaba los despidos; que en una ocasión el Sr. Aquino intervino informándole una irregularidad pero que él fue quien tomó la acción; que el Sr. Aquino no podía reclutar pero que él sí podía concediendo una "probatoria" de 3 meses; y finalmente, que él no utilizaba uniformes. 44/

Posteriormente, a preguntas que le hiciese el Oficial Examinador, el Sr. Obén afirmó que anualmente se concedían aumentos a los empleados, a los "obreros", que los aumentos que se le concedían a él iban a otra escala y que el aumento que recibía el Sr. Aquino caía dentro del concepto de los aumentos hechos a los trabajadores. 45/

El Sr. Aquino se encontraba trabajando para la querellada en el año de 1973. Para fecha cercana al mes de junio de dicho año, los empleados en el Departamento de Mantenimiento venían realizando acciones concertadas de naturaleza gremial. El Sr. Aquino asistió a reuniones y participó en un paro de personal. 46/

El día 27 de junio de 1973, la querellada envió una carta al Sr. Aquino 47/ en donde le informó:

"Su decisión de abandonar sus funciones como Supervisor del Departamento de Mantenimiento constituye una violación a nuestras normas.

44/ T.O. Págs. 128, 129 y 130.

45/ T.O. Pág. 132.

46/ T.O. Pág. 23

47/ Exhibit U-1.

Su solidaridad ilegal con el grupo que decretó un paro nos obliga a suspenderle de su puesto efectivo el 27 de junio de 1973.

Interpretamos que la plaza que usted desempeña es una de confianza la cual conlleva una lealtad incondicional a la gerencia.

Lamentamos este incidente pero, nos vemos obligados a tomar esta acción disciplinaria para el buen funcionamiento de nuestra Institución."

Según se desprende del testimonio del Sr. Aquino, una persona de nombre José Guzmán, quien era empleado de la querellada, y quien preparaba las reuniones, distribuyó las tarjetas de la unión. 48/ El paro de personal antes aludido se dió como consecuencia del despido de cuatro (4) empleados, incluyendo a José Guzmán, el cual los empleados consideraron injustificado y razón por la cual acordaron parar. 49/

El Sr. Aquino participó en el paro porque tenía interés en pertenecer a la Unión y además, porque respaldaba a sus compañeros de trabajo. 50/

El Sr. Mariano Viera Estrada en su calidad de empleado de la querellada desde 1959 en el Departamento de Mantenimiento declaró lo siguiente: "que junto a él habían como 16 ó 17 trabajadores adicionales, que quien único supervisaba a los mismos era el Sr. Carmelo Obén, que su jefe era Carmelo Obén, que uno de sus compañeros de trabajo era Ramón Aquino, que Ramón Aquino era ebanista, que es compadre del Sr. Aquino, que se conocen desde hace 15 años". 51/

A N A L I S I S

El patrono querrellado plantea que la Junta carece de jurisdicción para entender en la presente controversia ya que el Congreso al aprobar una enmienda a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo el 26 de julio de 1974, efectiva el 25 de agosto

48/ T.O. Pág. 24

49/ T.O. Pág. 24-25

50/ T.O. Pág. 30

51/ T.O. Págs. 97-100

de 1974, ocupó el campo, estando esta controversia bajo la jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. 52/

La Junta solicitó a la Junta Nacional una Opinión así como también lo hizo la parte querellada. 53/ A esos efectos la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo emitió un "Advisory Opinion" el 15 de mayo de 1975 señalando que:

"... we conclude that the Board would assert jurisdiction herein. We leave to subsequent adjudication the determination of the precise monetary standards to be applied to nonprofit hospitals. However our assertion of jurisdiction is limited to disputes. Arising on or subsequent to August 25, 1974, and, accordingly, would not extend to any disputes arising before that date.

Accordingly, the parties are advised, under Section 102-103 of the Board's Rules and Regulations and Statements of Procedure Series 8, as amended that on the allegations herein presented the Board would assert jurisdiction over the operations of the Employer with respect to labor disputes cognizable under Sections 8, 9 and 10 of the Act. Which occurred on or subsequent to August 25, 1974, the effective date of Public Law 93-360." 54/

La enmienda no tiene el efecto de ser retroactiva. En el caso de autos los hechos que dan margen a la controversia ocurren para el 27 de junio de 1973, el cargo se radica en la Junta el 19 de julio de 1973, la querrela se expidió el 19 de marzo de 1974, el patrono querrellado contestó la querrela el 23 de abril de 1974 y la audiencia comenzó el 23 de agosto de 1974.

La Junta actuó válidamente ejerciendo su jurisdicción exclusiva toda vez que la Ley Federal de Relaciones Obrero-Patronales disponía:

"The term 'employer' includes... but shall not include... any corporation or association operating a hospital, if no part of the net earnings inure to the benefit of any private shareholder..." 55/

52/ Dicha enmienda tuvo el efecto de conferir jurisdicción a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo sobre aquellas instituciones médico-hospitalarias que operan sin fines de lucro como lo es el patrono querrellado en este caso.

53/ Vease Exhibit J-50; J-51

54/ Exhibit J-53

55/ 29 U.S.C.A. Sec. 152(2); Vease Réplica a Excepciones al Informe del Oficial Examinador sometida por la División Legal de la Junta Págs. 7, 8, 9, 10 y 11 el cual esta Junta cita con aprobación.

Lo antes expuesto demuestra y sostiene que esta Junta tiene jurisdicción para entender en los hechos del presente caso, ya que los mismos ocurrieron con anterioridad al 25 de agosto de 1974 fecha en que la Ley Pública 93-360 entró en vigor.

En el Escrito de Excepciones que radicara el Patrono querrelado, éste alude al hecho, de que al someterse el 4 de junio de 1973 una lista de los empleados elegibles para votar en el procedimiento de representación iniciado por la Seafarers International Union con relación a los empleados del Departamento de Conservación y Mantenimiento del Hospital allá para 1973 (caso P-73-65-P-3075), no aparece el nombre del Sr. Ramón Aquino. Que dicha lista no fue objetada por la allí peticionaria y aquí querellante, celebrándose las elecciones el 13 de julio de 1973 votando bajo recusación dos empleados, ninguno de los cuales fue Ramón Aquino. 56/

En adición la querellada argumenta en sus excepciones, una serie de circunstancias particulares que a su juicio dan carácter de supervisor a dicho empleado.

Basándose fundamentalmente en estos argumentos la querellada pretende que se concluya que el Sr. Aquino sustentaba el carácter de supervisor siendo su despido uno justificado y no incurriendo ésta en una práctica ilícita conforme a los términos de nuestra Ley.

Procedamos a analizar estos argumentos.

Es necesario aclarar que cuando esta Junta determina la unidad apropiada a los fines de la negociación colectiva, la determinación que se hace es la de una unidad genérica de negociación no pasándose juicio sobre el status individual de los miembros que la componen. Si bien es cierto que del récord surge que hubo una Petición y Acuerdo de Elecciones en 1973 donde se excluyó por las partes al Sr. Aquino de la lista de votantes elegibles sin que la misma fuese objetada, y que posteriormente esta Junta sancionó la unidad apropiada así constituida, circunstancias que podrían llevarnos a concluir

que en un momento dado se determinó el carácter de supervisor del Sr. Aquino, es innegable el hecho de que a éste le asistía un derecho constitucional, 57/ de concluirse que es empleado, el cual invalidaría cualquier determinación en contrario que pudiera inferirse de los hechos antes mencionados.

Procedamos ahora a determinar si bajo las circunstancias del presente caso, el Sr. Aquino era un supervisor o si por el contrario era un empleado conforme a los términos de la Ley de Relaciones del Trabajo aprobada en 1945 por la Legislatura de Puerto Rico. 58/

Conforme a la Ley de Relaciones del Trabajo el término "empleado" se define como:

"incluira a cualquier empleado y no se limitará a los empleados de un patrono en particular a menos que la Ley explicitamente lo exprese en contrario e incluira a cualquier individuo cuyo trabajo haya cesado como consecuencia de o en relación con cualquier disputa obrera o debido a cualquier práctica ilícita de trabajo pero no incluira a ningún individuo empleado en el servicio doméstico en el hogar de cualquier familia o persona ni a ningún individuo empleado por sus padres o conyuge.

El término no incluira ejecutivos o supervisores." 59/

Nuestra Ley no contiene una definición específica del término supervisor. En la definición de empleado se les excluye al igual que cuando se define el término patrono se les incluye. El término patrono incluira:

57/ Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, l LPRa Secc. 17, "Los trabajadores de empresas y negocios privados y de agencias o instrumentalidades del Gobierno que funcionase como empresas o negocios privados tendran el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar."

También establece:

Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II: "A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente los trabajadores de empresas negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendran, en sus relaciones directas con sus propios patronos el derecho a la huelga, a establecer piquetes y llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

..."

58/ 29 LPRa 71 y ss.

59/ Sec. 63(3)

"ejecutivos, supervisores y cualquier persona que realizare gestiones de carácter ejecutivo en interés de un patrono directa o indirectamente..." 60/

Nuestro más alto Tribunal en el 1955 se manifestó de la siguiente forma:

"Nuestra Ley de Relaciones del Trabajo no contiene definición alguna del término supervisor (superintendente). Tampoco la hemos encontrado en nuestra jurisprudencia interpretándolo. No obstante, los casos bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, 29 USCA Secs. 151 et seq., arrojan bastante luz sobre el particular. Hasta que se le enmendó en 1947, dicha ley tampoco contenía definición alguna del término supervisor. Con anterioridad a dicha enmienda la Junta Nacional decidió que eran empleados supervisores aquellos que tenían poder de emplear y despedir a otros empleados, o de hacer recomendaciones al efecto o de recomendar aumentos de sueldo y aquellos que tenían el deber de asignar trabajo, de hacer que se observen las reglas de disciplina o de mantener el ritmo de producción... El factor determinante para catalogar a un empleado como supervisor era que la naturaleza de su trabajo identificara mayormente con la gerencia y no con los empleados ordinarios." 61/

A partir de 1947 la Ley Nacional incorporó una definición del término supervisor:

"The term supervisor means "any individual having authority in the interest of the employer to hire, transfer suspend, lay off, recall, promote, discharge, assign, reward or discipline other employers or responsible to direct them, or to adjust their grievances or effectively to recommend such action, if in connection with the foregoing the exercise of such authority is not of a merely routine or clerical nature, but requires the use of independent judgement." 62/

En igual sentido tenemos que cuando un empleado realice ocasionalmente una labor de supervisor, esto de por sí no lo convierte en supervisor. 63/ El hecho de que a una persona se le asigne un título - conforme surge de este caso cuando nombraron Asistente al Sr. Aquino - no es materia determinante para definir si una persona es o no supervisor. 64/

De la evidencia desfilada se desprende que el Sr. Aquino no era el empleado común y corriente que tenía el Departamento

60/ Sec. 63(2)

61/ J.R.T. vs. Acevedo 78 DPR 540, 544-45 (1955)

62/ LMRA, Labor Relation Reporter, LRX 772, (1971)

63/ NLRB vs. Swift & Co. 292 F. 2d. 561 (1961)

64/ Red Star Express Line Inc. v. NLRB 196 F. 2d. 78 (1952)
Phillips vs. Kennedy 542 F. 2d. 52 (1976)

de Mantenimiento de la querellada. Por el contrario el record revela que el mismo realizaba unas funciones que por su naturaleza lo acercaban a las funciones que realizaba el Sr. Obén.

En la jurisdicción federal se han desarrollado unos "tests" secundarios para aquellos casos como el presente donde las funciones realizadas por el empleado no caen claramente bajo la definición de supervisor. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo al igual que las cortes federales recurren a estos "tests" secundarios para definir el "status" de supervisor de la persona envuelta. Veamos:

"Among facts which have been regarded as weighing in favor of supervisory status are the following; (1) The employee's designation as a "foreman" or "supervisor". (2) the fact that he is regarded by himself or other as a supervisor; (3) his exercise of privilege accorded only to supervisors; (4) attendance at instruction sessions or meetings held for supervisory personnel; (5) responsibility for a shift or a phase of operations; (6) receipt of orders from management officials rather than from other supervisors; (7) authority to interpret or transmit employers instructions to other employees; (8) responsibility for inspecting the work of others; (9) instruction of other employees; (10) authority to grant or deny leave of absence to others; (11) responsibility for reporting rule infractions; (12) keeping of time records on other employees; (13) receipt of a weekly or monthly salary rather than hourly production wages; (14) receipt of substantially greater pay than other employees, not based solely on skill; (15) failure to receive overtime pay; (16) each of requirement to punch time clock; (17) nonparticipation in regular production work and (18) wearing of different work clothes from other employees.

Conversely the absence of these various tests or the existence of their opposites tends to weigh in favor of nonsupervisory status." 65/

La existencia de uno o varios de estos criterios no establecen el status de supervisor. Por ejemplo se determinó que un empleado de mantenimiento, clasificado como "floormen", no era un supervisor a pesar de que este cobraba en base a un salario, no ponchaba reloj y era el único empleado que gozaba de este trato preferencial. 66/

Sin embargo, es innegable el hecho de que el Sr. Aquino realizaba ciertas funciones de supervisor, pero estas funciones conllevaban unas responsabilidades menores en relación con las funciones de supervisor que en este caso las realizaba el Sr. Obén.

65/ L.R. 42, 305 et. seq.; Labor Relations Expediter, 772, 773 (1975)

66/ Leedon Webbing Co. NLRB, 1949, 29 LRRM 1052.

Según declaraciones del Sr. Obén, el Sr. Aquino tenía llave de la oficina y éste abría la misma si el Sr. Obén no llegaba temprano. 67/ En cuanto a la asignación de trabajo, el Sr. Obén declaró a preguntas que le hiciera el Oficial Examinador a los siguientes efectos: 68/

- "P. ¿las órdenes que usted impartía a los demás empleados venían de usted directamente o se le daban unas directrices y usted las encargaba a los demás empleados?
- R. Por la mañana yo daba órdenes directamente a los obreros y ellos se iban a trabajar.
- P. ¿Usted le daba órdenes a Aquino y el señor Aquino transmitía esas órdenes a los demás empleados?
- R. También.
- P. ¿El señor Aquino tenía la, se le daba la discreción de él poder emitir sus propias órdenes?
- R. Cuando yo no estaba él emitía sus propias órdenes.
- P. ¿Y cuando usted no estaba esas órdenes que él transmitía eran por iniciativa de él o usted le dejaba ya, digamos por escrito o desde el día antes le daba por escrita?
- R. Verbalmente por la mañana, o si era un trabajo que había que empezar por la mañana temprano yo lo dejaba por la tarde ya listo, los obreros se iban a sus labores y entonces Aquino ya lo sabía e iba a supervisar.
- ..."

En relación a los despidos, declaró el Sr. Obén a preguntas hechas por el Oficial Examinador lo siguiente: 69/

- "P. ¿Hubo casos en que hubiera que despedir a alguno de los empleados que estuviera trabajando en ese Departamento?
- R. Hubo un caso.
- P. ¿Quién determinaba esos despidos?
- R. Yo los determinaba
- P. ¿El señor Aquino intervino en algún momento en ese tipo de situación?
- R. En una ocasión, él intervino.
- P. ¿El mismo le fue a plantear a usted que se despidiera a algún empleado o él le planteó una situación y usted tomaba la decisión?

67/ T.O. Pág. 111

68/ T.O. Pág. 129

69/ T.O. Pág. 130

R. El me fué a informar una situación algo irregular y entonces yo tomé acción.

P. ¿Usted la tomó?

R. Sí.

..."

En cuanto a los permisos para ausentarse del trabajo a pesar de que quedó establecido que el Sr. Aquino concedió permiso a otros dos compañeros suyos para ausentarse del trabajo el Sr. Obén sólo pudo recordar que esto ocurrió una o dos veces. 70/

A preguntas que le hiciese el Lic. Pérez Otero al testigo, sobre éste mismo tema, el Sr. Obén contestó "que en muchas ocasiones hubo empleados que solicitaron permiso para abandonar sus labores y le pedían permiso a él y él se lo concedía y era de mi aprobación." 71/

En cuanto a la autoridad para trasladar obreros de un trabajo a otro, o sea de variar la fuerza de trabajo, el Sr. Obén declaró:

"R. El tenía autoridad para cambiar obreros de un sitio a otro, de cambiar la forma de trabajo, porque ya dependíamos de la experiencia de él y ya se sabía que él lo sabía hacer." 72/

El Oficial Examinador concluyó en su Informe que el Sr. Aquino por el tiempo y experiencia en el trabajo con el patrono, realizaba funciones que la cualificaban como "leadman" en relación a sus demás compañeros de trabajo. 73/ Por su parte el patrono querellado en su escrito de Excepciones impugna esta determinación a que llega el Oficial Examinador alegando que no existe evidencia que apoye esta conclusión. 74/ Ya anteriormente citamos el testimonio del Sr. Obén donde éste reconoce la experiencia y capacidad del Sr. Aquino. Entendemos que existe evidencia suficiente en la totalidad del record para concluir que el Sr. Aquino, por la naturaleza de sus funciones

70/ T.O. Pág. 127

71/ T.O. Pág. 116

72/ T.O. Pág. 113

73/ Informe Oficial Examinador Pág. 17

74/ Excepciones al Informe del Oficial Examinador, alegato de la Querellada Pág. 13

que lo apartan de la definición de empleado pero que tampoco lo equiparan a un supervisor, es un "leadman" en relación con sus demás compañeros de trabajo.

Este concepto de leadman no queda comprendido dentro de la definición de supervisor de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, - "a leadman is a minor supervisory title indicated by Congress as one it intended to exclude from classification as a supervisor." 75/

En NLRB vs. Swift & Co. 76/ se decidió que:

"Employees who actually work as leadmen, performing minor supervisory duties but having no real supervisory authority do not qualify as supervisors. For example employees weren't considered supervisors, where in addition to their regular duties, they instructed other employees in routine matters and took charge in their departments for brief periods when foremen were absent."

En el Federal Regulation of Employment Service Capítulo 45, Sección 159 se establece:

"Specifically and often despite the presence of some factors that alone might indicate supervisory status out which have been outweighed by other factors, leadmen and employees of similar experience are not in fact supervisors, but remain employees where the:

- (a) - Employee has neither the power to hire or fire nor the authority to transfer, lay off, promote or reward or to effectively recommend such actions;
- (b) - Employee engages in repetitive or manual labor most of the time, with an assigned productions quote
- (c) - Employee assigns and directs routine work
- (d) - Employee does not responsibly direct other employees and the work is closely supervised by a manufacturer representative
- (e) - Employee is paid less than a foreman.
- (f) - Employee does not use independent judgment to grant time off, assign overtime or transfer personnel or to conduct job interviews."

Existen ocasiones en las cuales un "leadman" podría catalogarse como supervisor. Estos han sido agrupados en la siguiente forma, por el Federal Regulation of Employment Service, supra.

75/ Labor Relations Expediter, 773, 1975

76/ 39 LRRM 2278 (1957)

"Leadman may be supervisors where they:

- (a) - hire employees
- (b) - are looked to by their employer for work progress
- (c) - Check and initial other employees work
- (d) - assign or assist in assigning work to employees
- (e) - reassign employees throughout the day to keep production running smoothly
- (f) - validate time cards when employees forget to have cards punched
- (g) - approve employees for overtime work
- (h) - act to maintain discipline
- (i) - relay upper management instructions that employees are fired
- (j) - approve sick leave
- (k) - distribute pay checks
- (l) - are paid a higher wage than other leadman
- (m) - effectively recommend wage increases."

De los criterios antes señalados, y específicamente el (g) (e) y (h), el Sr. Aquino tenía cierta participación en estas acciones. Sin embargo, la prueba aportada por el testimonio del Sr. Obén, tiende a establecer que si bien el Sr. Aquino gozaba de ciertas facultades, estas eran de naturaleza rutinaria, de un grado menor de supervisión y eran ejercidas en períodos cortos de tiempo cuando el supervisor a cargo del Departamento de Mantenimiento se encontraba ausente. Es por ello que concluimos que el Sr. Aquino no es un supervisor a los efectos de nuestra Ley.

No queremos concluir esta parte del análisis sin antes señalar que la determinación de quien es un empleado o de quien es un supervisor, bajo los criterios de la Ley, compete a esta Junta. Independientemente de los criterios que use el patrono para clasificar a sus empleados es en base a las funciones que éste realiza que la Junta puede llegar a una determinación sobre el mismo. A pesar de que el patrono querellado señala en sus excepciones que el Oficial Examinador omitió el testimonio del Lic. Costas entendemos que el hecho de haberse omitido dicho testimonio en nada afecta la determinación que antes hicieramos. Existe evidencia suficiente en la totalidad del

record para sustentar, que basada en las funciones y deberes que el Sr. Aquino realizaba en el Departamento de Mantenimiento, éste cae bajo la clasificación de empleado acorde a los criterios antes establecidos.

Resta por resolver si el Sr. Aquino fue despedido de su empleo y si en el mismo medió alguna motivación gremial.

En Carlos J. Torres, h.n.c. San José Dairy Farm., 77/ la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico analiza la situación de los despidos por motivaciones gremiales. A continuación la Junta se manifestó de la siguiente forma:

"Evidencia de la presencia de otras causas al tiempo del despido puede tener pertinencia para explicar lo que de otra manera parecería como despido discriminatorio, pero tal prueba no es concluyente. La cuestión se concreta a decidir entonces si tales hechos fueron en realidad... 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 fue 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 record. Debemos considerar, al evaluar la evidencia aportada por las partes, todo el historial de los despidos, las inferencias que se deducen de los testimonios y de toda la conducta observada por el patrono y la solidez de las contenciones de las partes al examinarlas a la luz de este historial y de tales inferencias."

Al determinar qué causas han podido motivar la actuación de un patrono al despedir a un empleado, los siguientes factores son relevantes:

1. Conocimiento por parte del patrono de las actividades gremiales de los empleados afectados por el despido.
2. Antecedente de los despidos.
3. Grado de participación de los empleados despidos en las actividades gremiales.
4. Proximidad en términos de tiempo entre las actividades gremiales y el despido.
5. Razonabilidad de las explicaciones que ofrece el patrono para el despido.

En adición a lo anterior, el propio Tribunal Supremo de Puerto Rico ha ofrecido unos elementos analíticos en la

búsqueda de la determinación de si un despido obedece a razones gremiales y/o discriminatorias.

- a. El peso de la prueba recae sobre los abogados de la Junta.
- b. El dictamen de que el despido es discriminatorio no puede descansar en inferencias derivadas de evidencia exigua del conocimiento del patrono sobre la actividad gremial.
- c. La actividad hecha por el empleado debe ser comentada.
- d. La actividad concertada no puede ser ilegal, violenta, ni en violación de convenios colectivos, ni ser indefendible por tratarse de deslealtad al patrono que sea innecesaria para llevar a cabo actividades concertadas legítimas.
- e. No debe tratarse de imputaciones incorrectas hechas deliberadamente o con intención de falsificar o maliciosamente perjudicar al patrono, o difamatorias, insultantes o destructivas de la disciplina. 78/

En el caso de autos, la mejor prueba de los hechos que motivan el despido lo constituye la propia carta de despido enviada al Sr. Aquino por parte del patrono. 79/ Dicho documento, de por sí, cubre los cinco (5) requisitos expuestos en el caso de Carlos J. Torres, supra. Igualmente, abonan a dicha carta de despido el propio récord del caso. 80/

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Querellado:

La Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico es una organización con fines no pecuniarios dedicada a la prestación de servicios médicos, hospitalarios en cuyas operaciones utiliza empleados. Para la fecha del 19 de julio de 1973, fecha en que fue radicado el cargo, así como para el 27 de junio de 1973, fecha del despido del Sr. Aquino, el querellado, era patrono conforme a la definición de patrono establecida por la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

78/ JRT v. Morales 89 DPR 777; JRT v. Bankers Club 94 DPR 600.

79/ Exhibit U-1

80/ T.O. Págs. 23-25

II.- El Querellante:

La Seafarers International Union es una organización que se dedica y dedicaba para el 29 de junio de 1973 a representar empleados para fines de contratación y negociación colectiva, siendo una organización obrera dentro de la definición de organización obrera establecida por la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III.- La Práctica Ilícita:

La querellada, en o desde el día 27 de junio de 1973 y en adelante discriminó con la tenencia de empleo del Sr. Ramón Aquino al despedirlo de su empleo por motivo de sus actividades gremiales y concertadas en unión a los empleados del Departamento de Mantenimiento del querellado. Dicho despido constituye práctica ilícita de trabajo en violación de los Artículos 8(1)(a) y 8(1)(c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignadas, la prueba documental y el expediente completo del caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b), 29 LPRA 70(1)(b) de la Ley, la Junta expide la siguiente

O R D E N

Se ordena a Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia sus oficiales, sucesores y cesionarios que:

1. Cesen y desistan de violar los términos de la Ley y en manera alguna desalentar o intentar desalentar a la Seafarers International Union o de cualquier otra organización obrera de sus empleados mediante discrimen al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

2. En manera alguna intervenir con, restringir a y ejercer coerción sobre o intentar intervenir con, restringir a o ejercer coerción sobre sus empleados en el ejercicio de los derechos que les ofrece la Ley.

3. Tomar la siguiente acción afirmativa, que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Compensar al Sr. Ramón Aquino por cualesquiera pérdidas que éste haya sufrido en sus ingresos por razón de la discriminación de la Querellada en su contra, pagándole una suma de dinero igual a aquella que haya dejado de percibir por concepto de salarios desde el 27 de junio de 1973 hasta que la Querellada sea notificada de la Decisión y Orden de la Junta, después de deducirles los ingresos que durante ese mismo periodo haya percibido por concepto de salarios con otros patronos.

b) Reponer al Sr. Ramón Aquino en su antigua posición o en una similar al que éste desempeñaba para la Querellada al momento de ser despedido por razones gremiales.

c) Fijar en sitios conspicuos de su negocio (entiéndase las facilidades hospitalarias de la Querellada) a los cuales tengan acceso los empleados, durante un periodo de tiempo no menor de 30 días, el Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une y hace formar parte de esta Decisión y Orden, enviando copia de dicho Aviso a la Seafarers International Union.

d) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Decisión y Orden, qué providencias han tomado en cumplimiento de lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de junio de 1979.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado



AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico, todos nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales, Notificamos a Nuestros Empleados Que:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos de la Ley o desalentaremos o intentaremos desalentar a la Seafarers International Union o cualquier organización obrera de nuestros empleados mediante discrimen al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

NOSOTROS, en manera alguna intervendremos con o restringiremos o ejerceremos coerción sobre o intentaremos intervenir, o restringir o ejercer coerción sobre nuestros empleados en el ejercicio de los derechos que les ofrece la Ley.

NOSOTROS, compensaremos al Sr. Ramón Aquino por cualesquiera pérdidas que éste haya sufrido en sus ingresos por razón del discrimen en su contra pagándole una suma de dinero igual a aquella que haya dejado de percibir por concepto de salarios desde el 27 de junio de 1973 hasta haber sido notificados de la Decisión y Orden de la Junta después de deducirle los ingresos durante este mismo período haya percibido por concepto de salarios con otros patronos.

NOSOTROS, repondremos al Sr. Aquino en su antiguo empleo o en uno similar al que este desempeñaba al momento de ser despedido por razones gremiales.

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUXILIO
MUTUO Y BENEFICENCIA DE P.R.

Por:

Representante

Título

Fecha: _____

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