

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

EN EL CASO DE:

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
Y/O AUTORIDAD DE TELEFONOS DE
PUERTO RICO Y/O NUESTRA
TELEFONICA

- y -

UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
TELEFONICOS DE PUERTO RICO

CASO NUM. CA-5356

D-831

Ante: Lic. Alejandro Torres
Oficial Examinador

La Junta en Pleno

Comparecencias:

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

Lic. Federico Rivera Sáez
Sr. José Juan Hernández
Por la Unión Querellante

Lic. Daniel R. Domínguez
Lic. José Añeses Peña
Sr. Pedro Rosario
Por el Patrono

- DECISION Y ORDEN -

El 23 de mayo de 1980, emitimos un Proyecto de Decisión y Orden en el caso del epígrafe, dándole a las partes un término de diez (10) días a partir de su notificación para radicar excepciones al mismo.

El 11 de julio, la representación legal del patrono querellado radicó sus excepciones solicitando la desestimación de la querrela.

Luego de considerar todas las alegaciones planteadas en dicho escrito, la Junta considera que las mismas no la mueven a variar su posición según expuesta en el Proyecto de Decisión y Orden, el cual, por la presente se adopta como Decisión y Orden final.

A tenor con las Conclusiones de Hechos y de Derecho que aquí adoptamos, la Junta emite la siguiente

O R D E N

La Puerto Rico Telephone Co. y/o Autoridad de Teléfonos de Puerto Rico y/o Nuestra Telefónica, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de intervenir con o tratar de influenciar en sus empleados al no mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección del representante de sus empleados para la negociación colectiva.

2.- Cesar y desistir de intervenir restringir ejercer coerción o intentar intervenir restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley.

3.- Fijar por treinta (30) días consecutivos, en sitios conspicuos de su negocio, copias del Aviso que se aneja a esta Decisión y Orden.

4.- Notificar al Presidente de la Junta, dentro de los diez (10) días de haber sido notificado de esta Decisión, las providencias tomadas para cumplir con esta Orden.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de agosto de 1980.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

El Miembro Asociado, Luis Berríos Amadeo no intervino.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo y con el propósito de efectuar la política expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, todos nuestros empleados quedan notificados que:

NOSOTROS, la Puerto Rico Telephone Company, agentes, sucesores o cesionarios, en manera alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción o intentaremos intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley.

NOSOTROS, mantendremos una actitud neutral antes y durante cualquier elección del representante de nuestros empleados para la negociación colectiva.

PUERTO RICO TELEPHONE CO.

Por: _____

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer 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.

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

EN EL CASO DE:

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
Y/O AUTORIDAD DE TELEFONOS DE
PUERTO RICO Y/O NUESTRA TELEFONICA

-y-

CASO NUM. CA-5356

UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
TELEFONICOS DE PUERTO RICO

Ante: Lcdo. Alejandro Torres
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. José Velaz Ortiz
Lcdo. Federico Díaz Ortiz
Por la División Legal de la Junta

Lcdo. Federico Rivera Sáez
Sr. José Juan Hernández
Por la Unión Querellante

Lcdo. Daniel R. Domínguez
Lcdo. José Añeses Peña
Sr. Pedro Rosario
Por el Patrono

PROYECTO DE DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 12 de mayo de 1975, ^{1/} la
Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante
denominada la Junta, expidió Querrela el 26 de abril de 1977. ^{2/}
En ésta se alega sustancialmente que la Puerto Rico Telephone Co.
y/o Autoridad de Teléfonos de Puerto Rico y/o Nuestra Telefónica,
en adelante denominada la querellada y/o el patrono, es una
instrumentalidad corporativa del gobierno de Puerto Rico que se
dedica a la operación del servicio telefónico en Puerto Rico y
en tales operaciones emplea trabajadores y actúa como patrono,
dentro del significado del Artículo 2(11) de la Ley; que la
Unión Independiente de Empleados Telefónicos de Puerto Rico,

1/ Escrito J-2

2/ Escrito J-3

en adelante denominada la querellante, es una entidad que representa empleados de la querellada a los fines de contratación y negociación colectiva, constituyéndose así en una organización obrera dentro del significado del Artículo 2 (10) de la Ley; que a partir del 2 de marzo de 1975 y en adelante, mientras estaba pendiente un proceso eleccionario de sus empleados entre la unión querellante y la Unión de Tronquistas, la parte querellada publicó y/o hizo publicar a través de varias radioemisoras y televisoras del país, una serie de anuncios, mostrando a la parte querellante y a sus dirigentes dentro de un contexto de actividades delictivas y antisociales, interviniendo así con los derechos garantizados a los empleados por el Artículo 4 de la Ley y dejando de mantener una actitud neutral durante el proceso eleccionario; que la conducta de la parte querellada constituye una violación al Artículo 8, Sección 1, Incisos (a) y (g) de la Ley.

Copia del cargo, querrela y aviso de audiencia fueron debidamente notificados a la querellada.^{3/}

El 23 de mayo de 1977, la representación legal del patrono radicó su Contestación a la Querrela^{4/} en la cual niega los primeros tres párrafos de la querrela, alega que lo publicado es cierto y que dicha publicación no constituye violación al Artículo 8(1)(a) y (g) de la Ley. Como defensas afirmativas alega que bajo la primera enmienda de la Constitución Federal y bajo las disposiciones de libertad de expresión de la Constitución de Puerto Rico, tiene derecho a publicar su opinión sobre los actos realizados por la unión; que a partir de la decisión del caso de Shopping Kart Food Market, 228 NLRB 190, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo estableció que la veracidad o falsedad

^{3/} Escrito J-6

^{4/} Escrito J-8

de lo que se diga por un patrono o se publique por un patrono no va a ser base para una práctica ilícita del trabajo, o para afectar los resultados de una elección; que la querrela es académica ya que la unión querellante triunfó en las elecciones; que la querrela está prescrita; que la Junta no puede conceder un remedio, ya que las elecciones se celebraron y la unión querellante triunfó. Se reservó, además, el plantear en los foros apropiados la defensa relacionada con la Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos, controversia que no someten a este foro, esto es, a la Junta.

El Lcdo. Alejandro Torres fue designado por el entonces Presidente, Salvador Cordero, como Oficial Examinador.^{5/}

Las audiencias del caso se llevaron a cabo los días 24 de mayo,^{6/} 2 y 17 de junio, 12 de julio,^{7/} 19, 28 y 29 de julio de 1977.

Mediante Resolución del 12 de diciembre de 1977, el Oficial Examinador concedió a las partes hasta el 26 de enero de 1978 para la radicación simultánea de memorandos en apoyo de sus contenciones.^{8/}

El 26 de enero de 1978,^{9/} la querellada solicitó término adicional para radicar su Memorando.^{10/}

Dicha Moción fue resuelta por el Presidente el 9 de febrero^{11/} ya que el Oficial Examinador había cesado en sus funciones en la Junta y había sido relevado de emitir el correspondiente Informe. En esa ocasión se le concedió un término de

5/ Escrito J-5

6/ Dicha vista fue suspendida en su inicio debido a la repentina muerte del hijo del Lcdo. Rivera Sáez, abogado particular de la querellante. T.O. Pags.5-7, 13.

7/ En estas tres fechas se celebraron unas vistas oculares en las cuales se proyectaron las publicaciones que originan la querrela y que constituyen los Exhibit J-12, J-13, J-17, J-18.

8/ Exhibit J-26.

9/ En adelante, toda fecha será de 1978 hasta que se indique otra.

10/ Exhibit J-27

11/ Exhibit J-28

quince (15) días laborables a partir de la Resolución para la radicación simultánea de los memorandos y se trasladó el caso ante la consideración de la Junta en pleno.

El 3 de marzo, la División Legal de la Junta radicó Moción de Prórroga ^{12/} la cual fue resuelta ese día ^{13/} concediendo la prórroga hasta el 31 de mayo.

El 31 de marzo, la querellada solicitó un término final hasta el 3 de abril ^{14/} lo cual se concedió mediante Resolución. ^{15/}

El 3 de abril, tanto la querellada como la División Legal de la Junta radicaron sus Memorandos. ^{16/}

El 4 de abril, la querellada radicó Moción Informativa y Moción Solicitando Vista Oral para plantear los aspectos constitucionales del caso. ^{17/}

El 14 de abril, mediante Resolución, ^{18/} se señaló para el 14 de junio la vista oral solicitada, habiéndose celebrado la misma en dicha fecha, ante la Junta en Pleno.

El 21 de junio, la querellada radicó un Memorando Sobre Cuestiones Constitucionales. ^{19/}

^{12/} Exhibit J-29

^{13/} Exhibit J-30

^{14/} Exhibit J-31

^{15/} Exhibit J-32

^{16/} Exhibit J-33 y J-34

^{17/} Exhibits J-35 (a) y J-35 (b)

^{18/} Exhibit J-36

^{19/} Exhibit J-37

El 5 de junio de 1979, la División Legal de la Junta radicó una Moción ^{20/} solicitando prórroga para replicar el Memorando referido en el párrafo precedente. Ese día se le concedió un término hasta el 12 de junio. ^{21/}

El 12 de junio de 1979, quedó radicado el Escrito en Réplica a Memorando Sobre Cuestiones Constitucionales. ^{22/}

El 19 de junio de 1979, la querellada radicó una Dúplica a Réplica. ^{23/}

La Junta ha revisado las Resoluciones emitidas por el Oficial Examinador y por la presente las confirma por entender que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Luego de considerar el expediente completo del caso con todos los documentos y alegatos sometidos así como la evidencia oral desfilada, la Junta emite las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Puerto Rico Telephone Co. y/o Autoridad de Teléfonos de Puerto Rico y/o Nuestra Telefónica es una instrumentalidad corporativa del gobierno de Puerto Rico que se dedica a la operación del servicio telefónico en Puerto Rico y en tales operaciones emplea trabajadores.

II.- La Querellante:

La Unión Independiente de Empleados Telefónicos de Puerto Rico es una entidad que representa empleados de la querellada a los fines de contratación y negociación colectiva.

20/ Exhibit J-38

21/ Exhibit J-39

22/ Exhibit J-40

23/ Exhibit J-41

III.- Los Hechos:

En 1971 la querellante ganó unas elecciones sindicales a la Unión de Tronquistas, Local 901, en adelante denominada "los Tronquistas", tras lo cual negoció, suscribió y administró un convenio colectivo con el patrono, cuya vigencia se extendió desde el 31 de enero de 1972 hasta el 30 de enero de 1975.^{24/}

Hacia fines de 1974, los Tronquistas radicaron ante la Junta Nacional una Petición para Investigación y Certificación de Representante la cual fue desestimada por falta de jurisdicción.^{25/} Ante esta situación, el 11 de marzo de 1975,^{26/} los Tronquistas radicaron su petición ante esta Junta, con respecto a todos los empleados de operación, servicio y mantenimiento que utiliza el patrono en sus distintas facilidades en Puerto Rico.^{27/}

Mientras tanto, el 25 de enero, el patrono publicó un boletín interno^{28/} mediante el cual se comprometió voluntariamente a continuar aplicando el convenio colectivo de cierta forma luego de su expiración^{29/} hasta tanto se resolviera la controversia de representación que impedía negociar un nuevo convenio.

El 22 de abril, a las 11:00 A.M., la querellante declaró una huelga general en todo el país la cual duró hasta el 1ro. de agosto, esto es, 102 días. Dicha huelga estaba motivada por una serie de problemas que estaban confrontando la querellante y el patrono.^{30/}

^{24/} T. O. Pags. 69-70

^{25/} Caso número 24 RC 5524 resuelto por el Director Regional de la Junta Nacional.

^{26/} En adelante toda fecha será de 1975 excepto cuando se diga otra.

^{27/} Caso P-3168

^{28/} Exhibit P-10. T.O. Pág. 293

^{29/} El convenio expiraba a la media noche del 30 de enero.

^{30/} T. O. Págs. 78-79

Entre el 29 de abril y el 14 de mayo, estando pendiente ante esta Junta el caso de representación, el patrono publicó a través de la radio y la televisión una serie de anuncios ^{31/} cuyos textos son los siguientes:

"Parte de Nuestra Telefónica se ataca en contra de la Seguridad de Todos. El Esfuerzo y el dinero que se emplea en reparar estos daños atrasa el progreso de nuestro programa de expansión y mejoras. Por eso la Telefónica ofrece de Cinco Mil (\$5,000.00) a Cincuenta Mil (\$50,000.00) Dólares a la persona que dé información que conduzca al arresto y convicción de quienes deliberadamente dañan las facilidades telefónicas. Si ven algo sospechoso, llame al 783-5736 o al 787-6597. Es su propiedad, ayúdenos a protegerla.

Ahora el sabotaje se castiga con cárcel. El nuevo Código Penal castiga con pena de 1 a 10 años a quien se halle culpable de tal violación. Nuestra Telefónica ofrece de cinco Mil (\$5,000.00) a Cincuenta Mil (\$50,000.00) Dólares a la persona que dé información que conduzca a la detención de quienes destruyen la propiedad de la Compañía Telefónica. Si ve algo sospechoso, llame al 781-7070, ayúdenos a proteger su propiedad.^{32/}

Un comercial titulado "Negociaciones" expresaba lo siguiente: ^{33/}

"¿Por qué le hacen este daño a Puerto Rico? La Unión Independiente de Empleados Telefónicos ha decretado sorpresivamente un paro en Nuestra Telefónica. Esta es una huelga que no tiene razón de ser. La Telefónica no puede negociar un nuevo Convenio Colectivo con sus empleados hasta que las autoridades competentes decidan mediante elecciones cuál de las dos Uniones en disputa, la Unión Independiente o los Tronquistas ha de ser la representante legal de los empleados. Una de las demandas de la Unión Independiente es que la Telefónica no permita la presencia en sus oficinas o instalaciones de agentes de la Policía que investigan los actos de sabotaje. Demanda además que se retiren las acusaciones de sabotaje que han sido radicadas contra algunos empleados. Estos casos están en la Corte de Justicia y sólo los Tribunales pueden decidir sobre ello. Por otro lado la Telefónica no puede interferir con las investigaciones que realiza la Policía en cumplimiento de sus deberes.

Otra Demanda de la Unión Independiente es que la compañía no insista que los empleados de la Central de Hato Rey firmen un Informe diario sobre los trabajos que realizan, pero este informe se necesita para evaluar el trabajo de cada empleado y determinar el adiestramiento que sea necesario ofrecerle dentro del programa de mejoramiento que se ha impuesto la Telefónica para asegurar un mejor servicio a los usuarios.

^{31/} T.O. Págs. 19, 80, 97

^{32/} Exhibit J-18, T.O. Págs. 16

^{33/} Exhibit J-17, T.O. Págs. 16-17

Otra demanda de la Unión Independiente es que los Técnicos de 'American Bell' no acompañen a los Empalmadores y Reparadores de Cables. La Telefónica necesita los Técnicos del Sistema Bell, el más avanzado y eficiente de Estados Unidos, para lo que ha contratado como Asesores para igualar el servicio al nivel de Estados Unidos. Es necesario que los Empalmadores sean acompañados por estos Técnicos para recibir asesoramiento. Estamos en la obligación de ofrecerle al Pueblo de Puerto Rico el servicio telefónico que ha demandado por más de Sesenta (60) años.

Otra demanda de la Unión Independiente es que se reponga con paga retroactiva a los empleados que han sido suspendido por haber incurrido en actos de indisciplina o sabotaje. La Telefónica no puede acceder a esa Demanda. No es posible condonar y mucho menos premiar los actos de sabotaje e indisciplina. La Telefónica está dispuesta a diálogo constructivo con cualquiera que sea la Unión que las autoridades competentes certifiquen como la representante legal de sus empleados. Lo que no puede hacer es rendir los derechos de la gerencia y ceder ante el sabotaje y la insubordinación y la violencia. ¿Por qué le hacen este daño a Puerto Rico?"

Las imágenes visuales que formaban parte de este anuncio eran unas fotografías de prominentes líderes y miembros de la Unión querellante, reconocibles a pesar de una especie de vendas que les tapaban los ojos, por ejemplo, el Sr. José Juan Hernández (Presidente de la Querellante); el Sr. Oscar Pintado (Vice-Presidente); Sra. Leila Arroyo (Delegada en Mayaguez); Sra. Brunilda Casillas y los señores Bernardo Rosas y José Rodríguez (unionados).^{34/} Se incluyeron además unas fotos que fueron publicadas en el San Juan Star y El Nuevo Día del 12 de abril referentes a una marcha hacia Fortaleza realizada el 11 de abril. Dichas fotos muestran a los líderes y miembros de la querellante en actitud enérgica y gesticulante.^{35/} En adición, otro de los anuncios denominado "Puerto Rico Telephone (Trabajadores)" contenía las siguientes expresiones:^{36/}

^{34/} T.O. Págs. 81-82, 85, 88, 91

^{35/} T.O. pp. 85-91, 98-99 y Exhibits U-1 y U-2

^{36/} Exhibit J-13

"Por qué los trabajadores le hacen este daño a los otros trabajadores? La huelga irracional de la Unión Independiente contra la Telefónica está privando a 3,211 padres y madres de familia del sustento diario, e impide que estos obreros se ganen una nómina quincenal de \$614,668.00 dólares. En sus hogares hay angustia y necesidad. ¿Por qué los trabajadores le hacen ese daño a los otros trabajadores?"

El anuncio titulado "Slices of Life" expresaba como sigue: ^{37/}

"El vandalismo contra la Telefónica va dejando una huella de sufrimiento humano. El saboteador que corta las líneas priva de auxilio al ciudadano que se enfrenta a una emergencia, un fuego, un accidente, un hijo enfermo. Al saboteador no le conmueve el miedo de algún anciano solo para quien el teléfono sería la salvación si le ocurriera algo. Al saboteador, no le importa el pueblo."

La querellante por su parte ripostó los anuncios del patrono informando a los empleados a través de su órgano oficial, mediante asambleas, llamando a los delegados a reuniones y emitiendo un comunicado de prensa. ^{38/}

Mientras tanto, el 5 de mayo, el patrono, la querellante y los Tronquistas suscribieron un Acuerdo de Elección por Consentimiento en el caso de representación pendiente ante la Junta, mediante el cual se estipuló la celebración de unas elecciones para los días 22 y 23 de mayo. ^{39/} La unión querellante resultó triunfante por abrumadora mayoría ^{40/} y obtuvo la Certificación de la Junta el 13 de junio. ^{41/}

El lro. de julio, el patrono y la querellante suscribieron una Estipulación ^{42/} con el propósito de que su contenido creara un clima propiciatorio para el desarrollo de unas relaciones óptimas de cordialidad y respeto mutuo.

La huelga terminó el lro. de agosto. ^{43/}

^{37/} Exhibit J-12

^{38/} T.O. Págs. 100, 102-103. Téngase en cuenta que la querellante continuaba representando de facto a los empleados aún cuando se hallaba pendiente la controversia de representación. Véase, además, los Exhibit U-3, U-4 y U-5

^{39/} Caso P-3168

^{40/} T.O. Págs. 112, 160

^{41/} Memorando de la querellada, p. 2

^{42/} Exhibit P-9

^{43/} T.O. p. 79

Con motivo de diversos actos de sabotaje, violencia e indisciplina, el patrono despidió algunos empleados. La justificación o no de dichos despidos fue objeto de unas vistas de arbitraje celebradas entre septiembre de 1975 y el año 1977.^{44/}

ANALISIS

En este caso se le imputa a la querellada la violación del Artículo 8, Sección (1), Incisos (a) y (g) de la Ley 130, los cuales disponen lo siguiente:

"(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono...

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

(g) Deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente de sus empleados, interviniendo con o tratando de influir en sus empleados, haciendo tales comentarios o declaraciones y asumiendo tal conducta que tiendan a coaccionar, restringir, desalentar o impedir que sus empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente según las disposiciones de esta Ley."

La controversia se circunscribe a determinar si los anuncios publicados por el patrono durante la huelga^{45/} y mientras estaba pendiente un procedimiento de representación ante esta Junta, constituye una violación a las disposiciones antes transcritas.

Al dirimir esta controversia no entramos a considerar la veracidad o falsedad del contenido de los anuncios ya que lo fundamental es determinar si la publicación per se, en la forma en que se hizo, contraviene la Ley 130. Tampoco consideramos el hecho de que la unión querellante resultara victoriosa

^{44/} Véase Exhibit J-19 a J-24 y P-4 a P-8.

^{45/} Véase el texto de los mismos en las págs. 7-9 de este Proyecto de Decisión y Orden.

en las elecciones efectuadas por considerar que dicho tipo de planteamiento no puede ser utilizado por una de las partes en un litigio como defensa que tienda un manto protector a sus actuaciones pasadas.^{46/}

La responsabilidad legal por los actos cometidos por el patrono no puede estar sujeta al resultado final en la cadena de hechos que origina la controversia. Obsérvese, además, que bajo el amparo de nuestra Ley, la mera intención de intervenir, restringir o ejercer coerción coloca al patrono en el ámbito de una práctica ilícita de trabajo.^{47/}

El patrono reclama que le liberemos de responsabilidad legal ya que en otros foros, con posterioridad al período de los anuncios, se adjudicó la culpabilidad de algunos miembros de la querellante por actos cometidos durante la huelga. Argumenta que por esta razón la Junta no debe proteger ahora a la querellante. La determinación que aquí hacemos está predicada en las disposiciones de la Ley 130 y en el ejercicio del deber que dicha Ley le impone a la Junta en casos de esta naturaleza, por lo cual, no está obligada a adoptar determinaciones de un foro reglamentado por otros estatutos como es el foro criminal. La determinación de una práctica ilícita contra un patrono tiene por finalidad proteger los derechos de los trabajadores y no la de castigar al patrono.^{48/}

^{46/} La Junta Nacional ha expresado que los motivos del patrono o el resultado de la interferencia no son determinantes sino más bien el que pueda razonablemente concluirse que la conducta tendió a interferir con los derechos de los empleados. Véase Cooper Thermometer Co., 59 LRRM 1767 (1965) y American Freightways Co. 44 LRRM 1302 (1959).

^{47/} Art. 8, Sección 1, Incisos (a) y (g)

^{48/} NLRB. v. Virginia Electric and Power Co. 314 U.S. 469, 9 LRRM 405 (1941)

El caso ante nos tiene la peculiaridad de que al mismo tiempo que existía una controversia de representación, los trabajadores declararon una huelga, durante la cual se sucedieron una serie de actos de violencia y sabotaje. El patrono decidió publicar, mediante el uso masivo de los medios de comunicación, varios anuncios entre los cuales se encontraba uno titulado "Negociaciones".^{49/} Alegó la querellada que su propósito fue informar al pueblo de Puerto Rico lo que estaba ocurriendo. Se amparó en su derecho constitucional a la libre expresión y en referencias relacionadas con la Sección 8(c) de la Ley Federal (Taft-Hartley), la cual dispone lo siguiente:

"The expressing of any views, argument, or opinion, or the dissemination thereof, whether in written, printed, graphic, or visual form, shall not constitute or be evidence of an unfair labor practice under any of the provisions of this Act, if such expression contains no threat of reprisal or force or promise of benefit."

A tono con esta disposición,^{50/} la jurisprudencia federal ha resuelto que la sección 8(c) impide que prospere una alegación de práctica ilícita contra un patrono cuando sus expresiones no conllevan amenaza de represalia o promesa de beneficio excepto en casos de representación, en que la mera palabra del patrono puede violentar las "condiciones de laboratorio".^{51/}

En el caso Dal-Tex Optical Co. 50 LRRM 1489 (1962), la Junta Nacional revocó ciertos casos, en tanto en cuanto sugerían que la Sección 8(c) era aplicable a declaraciones pre-eleccionarias del patrono.^{52/} El razonamiento para ello fue el siguiente:

^{49/} Texto transcrito en las pp. 7-9 de este Proyecto de Decisión y Orden.

^{50/} El Derecho aplicable es el estatal; jurisprudencia federal que se incorpore será sólo a fines de argumentación.

^{51/} El patrono así lo reconoce. Véase su Memorando Sobre Cuestiones Constitucionales, Pág. 2.

^{52/} Escolio 11 de dicho caso.

"To adhere to those decisions would be to sanction implied threats couched in the guise of statements of legal position. Such an approach is too mechanical, fails to consider all the surrounding circumstances, and is inconsistent with the duty of this Board to enforce and advance the statutory policy of encouraging the practice and procedure of collective bargaining by protecting the full freedom of employees to select representatives of their own choosing. Rather, we shall look to the economic realities of the employer-employee relationship and shall set aside and election where we find that the employer's conduct has resulted in substantial interference with the election, regardless of the form in which the statement was made. (énfasis suplido).^{53/}

La Junta Nacional consideró en dicho caso que toda expresión que tuviera el efecto de intervenir con los derechos que la sección 7 garantiza a los trabajadores está prohibida por la sección 8(a)(1),^{54/} y por ende, no está protegida por la Sección 8(c).

"Prior cases involving objections to elections, have held, although not uniformly, statements similar to those involved herein to the effect that the employer would not bargain, were merely an expression of the Employer's legal position. On the other hand, it has long been well settled that the same type of statement is not within the 'free speech' protection of Section 8(c) of the Act, but, rather, constitutes interference, restraint and coercion of employees within the meaning of Section 8(a)(1) of the Act. We find no logic or sound reason for this disparity of treatment depending on the nature of the proceeding in which the issue is raised before the Board." (citas omitidas)

Por otra parte, sostiene el patrono que sus manifestaciones fueron meras palabras habladas que no constituyen violación de la Ley y se ampara en el caso J.R.T. vs. Bankers Club,^{55/} el cual señala en parte lo siguiente:

^{53/} Dat-Tex Optical Co., supra, 1942

^{54/} Dicha Sección dispone:

"8(a) It shall be an unfair labor practice for an employer (1) to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7..."

^{55/} 94 DPR 600 (1967), a la pág. 609.

"Es cierto que las expresiones de oposición a una unión de afuera y la indicación de preferencia por otra de por sí no constituyen actos de coerción que en otra forma constituyen una violación al Artículo 8(1)(a) de la Ley. *Labor Board v. Virginia Power Co.*, 314 U.S., 469 (1941), pero puede constituir tal violación cuando estos actos van unidos a otros demostrativos del propósito del patrono de sostener y dominar una unión. *NLRB v. Wagner Iron Works* 220 F 2d. (1955)."

En el caso NLRB v. Virginia Electric Power Co., citado en *Bankers* por nuestro Tribunal Supremo, se dijo lo siguiente:

"Neither the Act nor the Board's order here enjoins the employer from expressing its views on labor politics or problems nor is a penalty imposed upon it because of any utterances which it has made. The sanctions of the Act are imposed not in punishment of the employer but for the protection of the employees. The employer in this case is as free now as ever to take any side it may choose on this controversial issue. But certainly conduct, though evidenced in part by speech, may amount in connection with other circumstances to coercion within the meaning of the Act...And in determining whether a course of conduct amounts to restraint or coercion, pressure exerted vocally by the employer may no more be disregarded than pressure exerted in other ways." (énfasis suplido)

En el caso *Bankers*, supra, no estaba envuelta, como en este caso, una violación al Artículo 8(1)(g) que exige estricta neutralidad a los patronos antes y durante cualquier elección de representante gremial.

En adición, en este caso no se trata de unas meras expresiones de preferencia por una unión sino que se refieren a imputaciones, ampliamente difundidas, sobre alegados actos delictivos que en su mayoría se encontraban sub-judice en otros foros. En dicha forma se expuso a los líderes de una unión (aspirante en unas próximas elecciones a ser la representante exclusiva de los empleados) al repudio de su matrícula en contravención de las disposiciones de ley vigentes.

Asimismo, el Sr. Paul Herzog, Director de la Junta Nacional, se expresó en torno a los casos relacionados con la libertad de expresión como sigue: ^{56/}

"In short, the object of the Board's concern in the so called 'free speech' cases is interference with a right rather than with an utterance concerning that right. Employees are entitled to be, and should be, protected in the selections of unions of their own choosing. The proscription therefore, runs against coercion rather than against expression. The question in every such case is whether, in fact, the employer's conduct does or does not constitute coercion. If it does, he can not successfully invoke the Constitution of the United States.

It is by no means novel in America to find prohibition of expressions of opinion where they become more than expressions and interfere or have interfered with other rights requiring protection.

...

The right of free speech is basic to our way of life; it is federally guaranteed... but this does not mean that the Board should abdicate its responsibility to protect the rights of employees merely because the constitutional privilege is involved in factual situations in which we believe, in all convenience, that it is not invocable. When words are only words, they are and should be immune from action from the Board. When words become, or portend, or are, closely associated with, acts of interference by an employer actually exercising superior economic power, they cease to be words alone. Free speech is one thing, unrestrained conduct is another."

La libertad de expresión es un derecho constitucional pero no es un derecho absoluto. Se ha establecido que aquellas leyes que limiten este derecho constitucional deben ser interpretadas restrictivamente a fin de que esa limitación no traspase el límite de lo absolutamente necesario.^{57/} En el caso antes nos, se trata de unas disposiciones de la Ley 130 de 1945, según enmendada, cuya finalidad es proteger derechos que se consagraron posteriormente en el Artículo II, Sección 17 de la Constitución de Puerto Rico (Carta de Derecho):

"Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán 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."^{58/} (énfasis suplido)

^{57/} Pueblo v. Burgos, 75 DPR 551; Mari Bras v. Casañas, 96 DPR 15; Aponte Martínez v. Lugo 100 DPR 282

^{58/} Los miembros de la querellante están cubiertos por esta protección de rango constitucional.

En casos como el que aquí se nos plantea, se requiere balancear tanto los derechos del patrono como los de los empleados.

No hay duda alguna de que el patrono puede expresar su sentir en privado. Pero cuando frente a sus empleados,^{59/} hace manifestaciones de descrédito hacia la unión y/o sus líderes en período pre-eleccionario, tiende a influir en las mentes de los votantes, deja de manter una actitud estrictamente neutral, interfiriendo así con los derechos de los empleados. Tal es la conducta proscrita en los incisos (a) y (g), Sección 1, Artículo 8 de la Ley.

En el caso Obdulio Meléndez, 2 DJRT 583, a la página 590 expresamos que:

"Bajo la Ley, a un patrono le está vedado hacer manifestaciones en presencia de sus obreros, que tiendan a desacreditar a la Unión o a sus líderes. La razón para ello es que, mediante dicha conducta el patrono está interviniendo con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley. No hay duda de que el descrédito que se arroja sobre un líder tiende a influenciar directamente el sentir de los trabajadores en forma adversa a dicho líder. Naturalmente, de permitirse esa conducta, los obreros no estarían en libertad real de seleccionar su representante a los fines de la negociación colectiva. El patrono no puede poner trabas a la libre selección que de sus dirigentes hacen los trabajadores."
(Véase otros casos citados).

El anuncio titulado "Negociaciones" constituye una conducta coercitiva por parte del patrono ya que se inclina fuertemente a desacreditar a la unión querellante y a su liderato.

En el caso de Sucesión Alberto Fuertes y Sindicato de Trabajadores, Decisión 511 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico del 15 de enero de 1969, dijimos lo siguiente:

^{59/} En este caso fue mediante el uso masivo de los medios de comunicación, fácilmente accesible a todos los empleados.

"La práctica ilícita de trabajo definida en el inciso (g) de la Ley pretende proteger específicamente uno de los derechos enumerados en el Artículo 4 de la Ley...el derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente, a diferencia del inciso (a) que se dirige a la protección de todos los derechos de los empleados.

El problema que se nos plantea es resolver si el marco constitucional vigente permite exigir 'estricta neutralidad' a los patronos, como resolvimos en el caso Terrazo La Arcibaña, supra, o si por el contrario, su libertad de expresión se extiende a permitir cualquier expresión del patrono, siempre que ésta no tienda a coaccionar, restringir, desalentar o impedir que los empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente.

Bajo el primero de estos criterios, el que exige 'estricta neutralidad' a los patronos, se prohibiría toda clase de opinión de parte de un patrono respecto a la agremiación de sus empleados.

Como señala el profesor David Helfeld: 'It would be unrealistic to deny that an employer has an interest in whether his employees are organized and particularly by which labor organization...'
(Labor Rights & Freedom in Puerto Rico, Cap. V, página 31)

Entendemos que el propio estatuto provee el criterio a utilizarse al prohibir toda expresión o conducta que 'coercione, restrinja, desaliente, o impida que los empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente. Todas las ofertas de beneficio o amenazas de represalias, tienden a coaccionar en alguna forma a los empleados. Pero no toda forma de coerción contiene necesariamente amenazas de represalias o promesas de beneficio expresas.

Toda acción de un patrono en el período preeleccionario o eleccionario que tenga cualquiera de los propósitos o efectos arriba enumerados, violenta el inciso (g) del Artículo (8) de la Ley..."

Cuando el Congreso aprobó la Ley Taft Hartley en 1947, añadió la sección 8(c) que dispone que la exposición de cualquier punto de vista, argumento, u opinión, o la propagación de los mismos, ya sea por escrito, en forma impresa, material gráfico o visual, no constituirá ni será evidencia de una práctica ilícita de trabajo bajo ninguna de las disposiciones de dicha Ley, si tal exposición no contiene amenaza de represalia o violencia, ni promesa de beneficio. El propósito de esta disposición, según revela su historial legislativo, fue impedir que la Junta considerara las expresiones de un patrono como evidencia en apoyo de otra práctica ilícita de trabajo, a menos que dichas expresiones contengan promesas de beneficio o amenaza de represalias.

Sin embargo, nuestra Ley no contiene tal limitación. Como declara el Oficial Examinador la conducta prohibida por nuestro estatuto es el uso de la palabra o la conducta como instrumento de agresión contra el derecho de los empleados a organizarse y a negociar colectivamente." (énfasis suplido).

Reconocemos que la querellada, por ser una corporación pública que rinde importantes servicios a la comunidad, tiene el deber de informar a la ciudadanía lo que ocurre durante un período de huelga. No obstante, por la forma en que produjo sus expresiones ^{60/} interpolando con las mismas fotografías identificables de líderes de la unión -tomadas durante un acto no relacionado con el alegado sabotaje- a la vez que hacía referencia a los actos delictivos que estaban sucediendo, el patrono dejó de asumir una actitud estrictamente neutral antes de las elecciones sindicales en violación al Artículo 8(1)(g) de la Ley. Así también intentó interferir o ejercer coerción con los empleados en el ejercicio de sus derechos que garantiza la Sección 17, Artículo II de la Constitución de Puerto Rico, así como el Artículo 4 de la Ley, incurriendo así en la práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(a) de la Ley.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Puerto Rico Telephone Co. y/o Autoridad de Teléfonos de Puerto Rico y/o Nuestra Telefónica, es una instrumentalidad corporativa del gobierno de Puerto Rico en cuyas operaciones emplea trabajadores y actúa como patrono dentro del significado del Artículo 2(11) de la Ley.

II.- La Unión:

La Unión Independiente de Empleados Telefónicos de Puerto Rico es una entidad que representa empleados de la Puerto Rico Telephone Co. a los fines de la contratación y negociación colectiva constituyéndose así en una organización obrera dentro del significado del Artículo 2(10) de la Ley.

^{60/} Nos referimos al anuncio titulado "Negociaciones".

III.- Las Prácticas Ilícitas:

Al publicar el anuncio titulado "Negociaciones", en la forma en que lo hizo, entre el 29 de abril y el 14 de mayo, período anterior a las elecciones sindicales de sus empleados, el patrono dejó de mantener una actitud neutral, coerció y restringió, o intentó coercionar y restringir a sus empleados en el ejercicio de sus derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley. Por ende, incurrió en prácticas ilícitas de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(a) y (g).

En base a las anteriores Conclusiones de Hecho y de Derecho, la Junta emite la siguiente

ORDEN

La Puerto Rico Telephone Co. y/o Autoridad de Teléfonos de Puerto Rico y/o Nuestra Telefónica, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de intervenir con o tratar de influenciar en sus empleados al no mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección del representante de sus empleados para la negociación colectiva.

2.- Cesar y desistir de intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir, o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley.

3.- Fijar por treinta (30) días consecutivos, en sitios conspicuos de su negocio, copias del Aviso que se aneja a esta Decisión y Orden.

4.- Notificar al Presidente de la Junta, dentro de los diez (10) días de haber sido notificado de esta Decisión, las providencias tomadas para cumplir con esta Orden.

Siendo este Proyecto de Decisión y Orden sustitutivo del Informe del Oficial Examinador, se le concede a las partes un término de diez (10) días laborables a partir de

la notificación del mismo para radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Proyecto de Decisión y Orden, el cual deberá asimismo ser notificado a las partes.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de mayo de 1980.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

El Miembro Asociado, Lic. Francisco Irlanda Pérez participó en la discusión pero no en la Decisión.

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO