

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

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE COMUNICACIONES
DE PUERTO RICO

-y-

UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
DE LA AUTORIDAD DE COMUNICACIONES

CASO NUM. CA-5958

D-855

Ante: Lic. César Juan Almodóvar
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Raúl Rodríguez Santiago
Sra. Nayda Dávila
Por la Autoridad de Comunicaciones
de Puerto Rico

Sr. Juan Vélez
Por la Unión Independiente de
Empleados de la Autoridad de
Comunicaciones

Lics. José Velaz Ortiz y
César Vélez Miranda
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

El 9 de marzo de 1981, la Junta emitió un Proyecto de Decisión y Orden en el caso del epígrafe en el que concluyó que la Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico no incurrió en las prácticas ilícitas de trabajo que se le imputaron por lo que, según señaló, la querrela debe desestimarse.

El 27 de abril la División Legal de la Junta radicó una moción en la que informó que interesaba se le concediese un término no mayor de diez (10) días para analizar y estudiar el récord taquigráfico y la evidencia sometida en el caso para determinar si radicaba o no excepciones al Proyecto de Decisión y Orden. El 4 de mayo la Junta declaró sin lugar la moción al considerar que la misma no fue radicada dentro del término establecido en el propio Proyecto de Decisión y Orden y, además, porque en ella no se aducía razón fundamental alguna para radicarla.

La Junta ha considerado las propuestas conclusiones de hecho y de derecho, la propuesta Decisión y Orden y el expediente completo del caso y, por la presente las adopta como su Decisión y Orden final.*

O R D E N

A base del expediente completo del caso, y de acuerdo con el Artículo 9(1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por la presente desestima la querrela expedida en el caso del epígrafe contra la Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de mayo de 1981.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

El Miembro Asociado, Lic. Luis Berríos Amadeo, participó en la discusión pero no en la firma de esta Decisión y Orden.

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

*/ Copia del Proyecto de Decisión y Orden se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

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

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE COMUNICACIONES
DE PUERTO RICO

-y-

UNION INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE COMUNICACIONES

CASO NUM. CA-5958

Ante: Lic. César Juan Almodóvar
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Raúl Rodríguez Santiago
Sra. Nayda Dávila
Por la Autoridad de Comunicaciones

Sr. Juan Vélez
Por la Unión

Lic. José Velaz Ortiz
Lic. César Vélez Miranda
Por la División Legal de la Junta

- PROYECTO DE DECISION Y ORDEN -

Basada en un cargo ^{1/} radicado el 18 de agosto de 1978,
la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante
denominada la Junta, expidió querrela ^{2/} el 30 de marzo de 1979.
En ésta sustancialmente se alega que la Autoridad de Comunica-
ciones de Puerto Rico, en adelante denominada la querellada, es
una agencia gubernamental que se dedica a administrar un sistema
de comunicaciones telegráficas y telefónicas y en sus operaciones
de negocio utiliza empleados; que la Unión Independiente de
Empleados de la Autoridad de Comunicaciones, en adelante deno-
minada la querellante, es una organización que se dedica a
organizar y representar empleados de la querellada a los fines
de la negociación colectiva; que entre querellada y querellante

1/ Escrito A.

2/ Escrito B

existe un convenio colectivo vigente, el cual comenzó a regir el 20 de octubre de 1976, con fecha de vencimiento de 30 de junio de 1979; que dicho contrato colectivo incluye disposiciones sobre Reconocimiento de la Unión (Artículo II), Procedimiento para Atender y Resolver Querellas (Artículo XV), y Vacaciones y Licencias (Artículo XVIII) (Se citan en la querella); que en o desde el mes de julio de 1978 y en adelante, la querellada unilateralmente ha prohibido e impedido la entrada a sus predios y facilidades al Sr. Wilfredo Martínez, Primer Secretario General Adjunto de la querellante, y se ha negado a discutir y procesar querellas con dicho oficial a través del procedimiento dispuesto en el convenio colectivo, impidiéndole así el atender quejas de empleados de la querellada afiliados a la querellante y el ejercer otras funciones que le corresponden como oficial designado y autorizado por la querellante; que en o desde el mes de julio de 1978 y en adelante, la querellada ha intentado dominar o intervenir a la querellante respecto de la designación de los oficiales autorizados para representar a la querellante; que en consecuencia, la querellada ha intervenido, restringido, ejercido coerción o ha intentado hacerlo, respecto del ejercicio por parte de los empleados, de los derechos que les garantiza el Artículo 4 de la Ley; que la referida conducta es violativa de los Artículos II, XV y XVIII del convenio colectivo vigente; que dicha conducta es, por ende, constitutiva de prácticas ilícitas de trabajo conforme se definen éstas en los Incisos (a), (b), (d) y (f) de la Sección 1 del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

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

El 23 de mayo de 1979 la querellada radicó su Contestación a la Querella.^{4/} En ésta admitió las primeras cuatro alegaciones

3/ Escritos C, D y D-1

4/ Escrito E

de la querrela, negando las demás, y alegando afirmativamente como sigue:

1- La acción de la querellada, de impedir temporeramente la entrada del agente de la Unión querellante a los predios de la Autoridad, obedeció a los actos de violencia e intimidación que dicho funcionario llevara a cabo contra funcionarios y empleados de la Autoridad de Comunicaciones. Dichos actos provocaron la radicación de una denuncia por alteración a la paz contra dicho funcionario de la Union, habiéndosele encontrado culpable de dicho delito por el Tribunal de Distrito, Sala de Guaynabo.

2- Contrario a lo alegado, la Autoridad en momento alguno ha intentado intervenir o restringir a la Unión en el desempeño de sus funciones como representante exclusiva de los empleados unionados de la Autoridad. La solicitud de la Autoridad para que se designara otro oficial (en adición a los demás autorizados y los diversos delegados) mientras se dilucidaba el caso contra el Sr. Martínez y ante su insistencia de provocar desasosiego en los predios de la Autoridad, estaba predicada precisamente en el interés de que los asuntos de la Unión con sus representados no se vieran afectados.

3- La Unión querellante, de hecho, ha continuado representando a sus miembros y ejerciendo sus responsabilidades y funciones sin intervención o restricción alguna por parte de la Autoridad de Comunicaciones y sin que se haya visto afectada, ya que el Sr. Martínez, por razones personales se reintegró a su puesto en la Autoridad.

4- La Unión querellante está impedida de imputar violación de ley o convenio alguno a la Autoridad, ya que ella por conducto de sus agentes y en particular, el Sr. Wilfredo Martínez, ha estado incurso en violación al Convenio, específicamente al Artículo 2, sobre paz industrial, y al Artículo 15, sobre procedimiento de quejas y agravios, al no dilucidar sus diferencias con la Autoridad utilizando dicho mecanismo y por el contrario, recurriendo a actos de violencia, intimidación e insultos contra funcionarios de la querellada.

5- La controversia ante este foro fue planteada por la Unión querellante ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, mediante querrela bajo el Caso Núm. A-163, habiendo el árbitro, en virtud del Laudo emitido el 30 de octubre de 1978, y a petición de la aquí compareciente, rehusado asumir jurisdicción hasta tanto este foro se pronunciara sobre el aspecto de jurisdicción primaria y exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo.

En armonía con la doctrina y norma adoptada por esta Honorable Junta de Relaciones del Trabajo y reconocida y sancionada por nuestro Tribunal Supremo, procede que el presente caso sea dilucidado a nivel de arbitraje, salvo que esta Honorable Junta entienda que deba retener la jurisdicción y disponer del mismo sin que se agoten los remedios contractuales entre las partes.

La audiencia se celebró los días 23 de agosto, 28 de septiembre y 30 de octubre de 1979 ante el Lic. César Juan Almodóvar, quien fuera designado para ello por el Presidente de la Junta.^{5/}

Las partes ofrecieron evidencia documental y testifical, compareciendo a declarar los Sres. Juan Vélez Rivera y Wilfredo Martínez, Presidente y Secretario General respectivamente de la U.I.E.A.C., por la querellante; y la Sra. Ida Ramos y el Sr. Miguel González, Directora de Relaciones Industriales y Gerente de la Comercial de Guaynabo respectivamente de la Autoridad de Comunicaciones, por la querellada.

Luego de concluida la audiencia, el Oficial Examinador cesó en sus funciones en esta Agencia por lo cual se emite el presente Proyecto de Decisión y Orden el cual las partes tendrán la debida oportunidad de excepcionar.

La Junta ha examinado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia y por las presente las confirma al encontrar que no se cometió error perjudicial alguno.

A base de la evidencia documental y testifical ofrecida por las partes y de la totalidad del expediente, formulamos las siguientes

DETERMINACIONES DE HECHO

La Autoridad:

La Autoridad de Comunicaciones de Puerto Rico es una agencia gubernamental que administra un sistema de comunicaciones telefónicas y telegráficas, y en tales operaciones de negocio utiliza empleados.^{6/}

La Unión:

La Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Comunicaciones es una organización que representa empleados de la querellada a los fines de la negociación colectiva.^{7/}

El Convenio Colectivo:

El 20 de octubre de 1976 comenzó a regir un convenio colectivo entre la querellada y la querellante, cuya vigencia se extendía al 30 de junio de 1979. Dicho contrato fue suscrito en la misma fecha en que comenzó su vigencia.^{8/}

Los Artículos II, XV y XVIII en lo pertinente disponen:

"ARTICULO II - RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La Autoridad reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la unidad apropiada para los fines de negociación y contratación colectiva en todo lo relacionado con salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo, quejas y agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que afecten al empleo de los trabajadores cubiertos por este convenio."

"ARTICULO XV - PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A fin de atender y resolver en forma diligente, ordenada y justa las quejas o querellas que pudieran surgir entre las partes, se establece el siguiente procedimiento que consistirá de tres (3) fases: la Preliminar, el Procedimiento Disciplinario y la del Comité de Querellas.

6/ Admitido por la querellada (Véase Escrito E.)

7/ Admitido por la querellada (Véase Escrito E.)

8/ Exhibit Conjunto Núm. 1

Sección 1: Fase Preliminar

Esta fase consistirá de dos (2) pasos a saber:

a) Toda queja o querrela de interés a uno o más trabajadores dentro de la Sección o División debe ser presentada por el trabajador o trabajadores por sí mismo o por mediación del delegado y/o del Secretario de Zona al Supervisor Inmediato del querellante no más tarde de veinte (20) días laborables después de ocurridos los hechos que motivan la queja. El Supervisor informará al delegado o al querellante su determinación sobre la queja presentada dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que la misma se trajo a su consideración.

b) Del trabajador, delegado o Secretario de zona no estar conforme con la decisión emitida por el Supervisor o si éste no resolviera la queja en los cinco (5) días indicados, se procederá de acuerdo al próximo paso.

Segundo Paso:

a) El Secretario General o un Oficial Autorizado, el Secretario de Zona o el trabajador querellante, por su derecho someterá el caso al Jefe o Director de la División donde trabaja el querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que el supervisor, en el paso anterior emitió su decisión. Este informará por escrito su decisión al Secretario General y Secretario de Zona dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la presentación de la controversia o queja ante su consideración.

..."

"ARTICULO XVIII - VACACIONES Y LICENCIAS

Sección 10 - LICENCIA SIN SUELDO PARA MIEMBROS DE LA DIRECTIVA

La Unión podrá pedirle a su Secretario General, Presidente y/o a otros miembros de la Directiva que dedique todo su tiempo a resolver problemas de la matrícula siempre y cuando no excedan de tres (3). En este caso la Unión le pedirá al Administrador General licencia sin sueldo para esos miembros de la Directiva de la Unión. El Administrador General concederá esas licencias sin sueldo. Los trabajadores una vez terminen sus deberes con la Unión, regresarán de su licencia sin sueldo al puesto que tenía antes de tomar la licencia o a uno equivalente con igual o mejor sueldo."

Los Hechos:

El 7 de julio de 1978, el Sr. Wilfredo Martínez Alejandro, empleado de la Autoridad de Comunicaciones y en aquel entonces Secretario General Adjunto de la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Comunicaciones en disfrute de licencia sindical,^{9/} se personó a las facilidades de la Autoridad de

^{9/} Véase Exhibits 1 y 2 de la querellante.

Comunicaciones, Unidad Comercial de Guaynabo, para resolver con el gerente de dicha unidad una controversia relativa al ausentismo de varios empleados unionados.^{10/}

En el curso de su gestión, el señor Martínez penetró a un área de acceso restringido, donde se llevaban a cabo unas obras de construcción, y donde estaba ubicada la caja de caudales de la comercial.^{11/}

Al llamársele la atención y solicitársele que abandonara el área, el señor Martínez comenzó a usar lenguaje impropio y a violentarse, interrumpiendo una reunión que a la sazón sostenía el Sr. Miguel González, Gerente de la Comercial, con unos abonados, amenazando a éste e invitándolo a pelear frente a varias personas.^{12/}

Ante esta situación, el señor González radicó una denuncia contra Martínez en el Tribunal de Distrito de Guaynabo, por alteración a la paz, resultando éste culpable del delito imputádole.^{13/}

Posteriormente, el Administrador General de la Autoridad de Comunicaciones, Ing. Libertario Avilés, emitió una orden a los efectos de prohibir la entrada del señor Martínez a los predios de la Autoridad por entender que habiendo éste establecido un patrón de conducta agresiva e insultante, constituía una amenaza para el personal.^{14/}

El señor Martínez continuó personándose a las facilidades de la Autoridad, suscitándose otros incidentes, unos por motivo de impedirsele el acceso, otros por no admitírsele a las

^{10/} T.O. Pág. 136

^{11/} T.O. Págs. 137, 138

^{12/} T.O. Pág. 137

^{13/} T.O. Pág. 138 (Véase Exhibit I de la Querellada)

^{14/} T.O. Págs. 156-163. (Véase Exhibit II de la Querellada)

oficinas de funcionarios para atender querellas de los empleados.^{15/}

La Sra. Ida Ramos, Directora de Relaciones Industriales de la Autoridad de Comunicaciones, cursó una comunicación escrita al Sr. Juan Vélez Rivera, Presidente de la unión, solicitándole que, a tenor con las directrices impartidas por el Administrador General, designara otro oficial para que asumiera las responsabilidades del Sr. Wilfredo Martínez, hasta tanto se dilucidara su caso.^{16/}

Asimismo, la señora Ramos procedió a indicar en las cartas de citación cursadas a los empleados a los fines de discutir sus querellas, que vinieran acompañados del delegado de su área,^{17/} y en un caso específico se refirió por nombre al delegado que debería comparecer.^{18/}

La unión, entendiendo que tanto el impedirle el acceso al señor Martínez a la Autoridad de Comunicaciones, como las notificaciones aludidas de la señora Ramos a los empleados, constituían violaciones al convenio colectivo vigente o atentaban contra los derechos de los empleados a una justa representación, sometió el caso a arbitraje conjuntamente con el patrono, radicando, además, un cargo ante esta Junta imputando a la Autoridad la comisión de varias prácticas ilícitas de trabajo.

El árbitro José L. Hernández, del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, emitió el 30 de octubre de 1978, un laudo en el que, acogiendo los planteamientos de la Autoridad de Comunicaciones, se declaró sin jurisdicción para entender en la controversia, sosteniendo que al haber un cargo radicado ante la Junta, la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico confería jurisdicción exclusiva a la agencia para adjudicar y diseñar remedios en controversias de esa naturaleza.^{19/}

^{15/} T.O. pág. 133

^{16/} Exhibit 11 de la Querellante

^{17/} Exhibit 7 y 8 de la Querellante

^{18/} Exhibit 10 de la Querellante

^{19/} Exhibit 13 de la Querellante

ANALISIS

La Jurisdicción de la Junta:

Aún cuando el Artículo 7(a) de la Ley le confiere a la Junta jurisdicción exclusiva que no será afectada por ningún medio de ajuste o prevención, la Junta ha aplicado la doctrina de abstención en aquellos casos en que las partes no han agotado los recursos pactados en el convenio colectivo para la solución de controversias sujetas a dichos procedimientos.^{20/}

Entendemos que la interpretación contractual que requería la controversia planteada al árbitro, debió haber sido resuelta por éste.

Por haberse negado el árbitro a asumir jurisdicción, consideraremos los aspectos contractuales de la controversia conjuntamente con las otras prácticas ilícitas alegadamente cometidas.

Las Alegadas Prácticas Ilícitas:

A- Violación de Convenio Colectivo:

Los Artículos II, XV y XVIII del convenio colectivo vigente entre las partes, sobre "Reconocimiento de la Unión"; "Procedimiento para Atender y Resolver Querellas" y "Vacaciones y Licencias", respectivamente, delinean el contorno de la participación sindical en el funcionamiento interno de la relación obrero-patronal.

Se alega que por motivos de la prohibición impuesta al Sr. Wilfredo Martínez y por negarse a ventilar o discutir querellas conjuntamente con él, se negó virtualidad a los derechos de representación de los trabajadores (Artículo II), se incumplió con el trámite ordinario dispuesto por el convenio para el ajuste de agravios (Artículo XV) y se atentó contra el derecho de un oficial de la unión en licencia sindical para ejercer sus funciones representativas en la solución de los problemas de los trabajadores (Artículo XVIII).

^{20/} Véase JRT v. ACAA Ref. Colegio de Abogados Núm. 25 de 1978 y jurisprudencia allí citada.

La contratación colectiva ciertamente consagra importantes derechos de los trabajadores; su validez y formalidad, unida al hecho de considerarse los convenios colectivos como instrumentos de la política pública del estado, dan fijeza y realidad al ejercicio de esos derechos.

Sin embargo, el ejercicio de derechos dentro de cualquier ordenamiento debe darse dentro de un marco de razonabilidad y de respeto a las normas e instituciones que dan vida al sistema democrático que garantiza en principio los derechos a ejercitarse. De no quedar éstos supeditados a los valores superiores que garantizan el bien común, la paz industrial y la supervivencia del orden como principio rector de la sana convivencia humana, el ejercicio irrazonable de los mismos estará abocado a derrotar los propósitos del sistema establecido.

Veamos si a la luz de estas consideraciones, la querellada ha violado los antedichos artículos del convenio colectivo negociado y suscrito con la querellante.

El Sr. Wilfredo Martínez es admitido el 7 de julio de 1980 a los predios de la querellada, para atender problemas del personal unionado.^{21/}

Una vez dentro de dichas facilidades, penetra a un área restringida de donde por razones de seguridad pública e institucional le es requerido que salga.^{22/} Por motivo de ello, provoca un serio incidente donde agrede de palabras al gerente de la institución causando desorden y desasosiego e interrumpiendo las operaciones, las que fueron suspendidas ese día por tal razón.^{23/}

^{21/} T.O. Pág. 136

^{22/} T.O. Pág. 137

^{23/} T.O. Pág. 151

Con posterioridad al aludido incidente, el señor Martínez continúa personándose a la Autoridad de Comunicaciones. El señor González, Gerente de la Comercial, declaró a esos efectos lo siguiente:

"Sí, iba cada cierto tiempo a provocar y alterar la paz en la oficina. Entraba y empezaba a discutir en voz alta y muchas veces salía y volvía con dos o tres empleados de planta. En otra ocasión también hubo que llamar a la Policía." ^{24/}

"...Todo el mundo estaba en un estado de nervios... Cada vez que llegaba interrumpía las labores, todo el mundo estaba a la expectativa de que iba a suceder algo." ^{25/}

Ante esta situación de hechos, la gerencia de la Autoridad de Comunicaciones entendió que tenía justificación suficiente para negar acceso al Sr. Wilfredo Martínez a los predios de la Agencia.

Un funcionario de una unión tiene derecho a ir donde sea menester para reunirse con los trabajadores, siempre que el ejercicio de tal derecho sea razonable. ^{26/}

El acceso de delegados y funcionarios de la unión debe disponerse en forma tal que propenda a un balance que ajuste los derechos y necesidades de las partes, a la luz de las realidades de la situación en la institución concernida. ^{27/}

En el caso Republic Aviation Corp. v. NLRB 324 US 793, a la 798, el Tribunal Supremo Federal manifestó que:

"The Board must adjust the undisputed right of self-organization... and the equally undisputed right of employers to maintain discipline in their establishments. Like so many others, these rights are not unlimited in the sense that they can be exercised without regard to any duty which the existence of rights in others may place upon employer or employee."

Más tarde, en el caso NLRB v. Babcock & Wilcox Co. 305 U.S. 105, a la 112, el Tribunal expresó lo siguiente:

^{24/} T.O. Pág. 142

^{25/} T.O. Pág. 151

^{26/} State of Washington v. Fox; 83 LRRM 3053 (subrayado nuestro)

^{27/} Vélez v. Amenta; 85 LRRM 2758

"Accomodation between employee organization rights and employer property rights must be obtained with as little destruction of one as is consistent with maintenance of the other."

Estos principios son aplicables al caso de autos.

Como corporación pública, la Autoridad de Comunicaciones, por voz de su Administrador General, notificó a los oficiales de la unión que por razones de seguridad y para asegurar la continuidad de las operaciones agenciales, había prohibido el acceso de Martínez a los predios de la entidad. Veamos por qué tal decisión no constituyó violación del convenio.

El reconocimiento de la unión como representante exclusivo de los trabajadores (Artículo II) no sufrió menoscabo alguno por haber negado entrada a Martínez a los predios de la Autoridad. El propio señor Martínez testificó que durante el tiempo en que se le restringió el acceso:

"Nunca se le negó acceso a ningún otro funcionario o delegado de la unión. Los demás delegados, podían entrar libremente a atender las querellas de la unión." 28/

La Sra. Ida Ramos, Directora de Relaciones Industriales de la Autoridad de Comunicaciones declaró que todas las querellas pendientes fueron atendidas o resueltas, los casos vistos en su fondo y las relaciones con la unión fueron continuadas, de suerte tal que no se afectaron los derechos de los empleados.^{29/}

Surgiendo del récors que el procedimiento de resolución de querellas fue seguido y atendido por otros delegados de la unión y, estimando que la referida prohibición estuvo justificada, es forzoso concluir que la Autoridad de Comunicaciones tampoco violó el Artículo XV sobre Resolución de Querellas. En cuanto al Artículo XVIII sobre Licencia Sindical, tampoco fue violado ya que la obligación del patrono en dicho artículo es conceder la licencia sin sueldo al final

28/ T.O. Pág. 90

29/ T.O. Págs. 156-170

de la cual el empleado retorna a su puesto, o uno equivalente. Del expediente surge que el patrono cumplió con estas obligaciones hacia el señor Martínez.

No obstante lo anterior, creemos necesario señalar que aún cuando la prohibición de acceso se fundamentó en una causa justificada, como cuestión de una más sana práctica entre las partes, la Autoridad pudo haber gestionado una reunión con la directiva de la unión para dilucidar la cuestión. Por otra parte, tampoco tenemos evidencia de que la unión realizara gestiones conciliatorias. Creemos que de haber actuado las partes con mayor tacto, se habría podido aminorar en gran medida la controversia.

B- Restricción o Coerción de Derechos:

El Artículo 8, Sección (1), Inciso (a), define como práctica ilícita el que un patrono actuando individualmente o concertadamente con otros:

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

El Artículo 4 de la Ley dispone:

"Los empleados tienen derecho, entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua."

Es claro, a la luz de la argumentación anteriormente expuesta, que los empleados de la Autoridad de Comunicaciones no sufrieron menoscabo alguno de sus derechos bajo el convenio. Sus quejas y querellas fueron discutidas, sus casos ventilados y sus delegados atendidos por la gerencia en el curso de tales gestiones.

Nada hay en el récord que acuse la presencia de coerción o restricción a los unionados en el ejercicio de sus derechos de negociación, representación, o de efectuar actividades concertadas, salvedad hecha de la prohibición impuesta al señor Martínez, la cual estimamos estuvo justificada.

C.- Intervención o Dominación:

El Artículo 8, Sección 1(b) dispone:

"(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(b) Inicie, constituya, establezca, domine, intervenga o intente iniciar, constituir, establecer, dominar o intervenir con la formación o administración de cualquier organización obrera, o contribuya a la misma con ayuda económica o de otra clase; Disponiéndose, que no se prohibirá a un patrono deducir suma alguna de dinero del salario, ganancias o ingresos de un empleado para el pago de cuotas a una organización obrera cuando tal deducción sea requerida en virtud de los términos de un convenio colectivo celebrado entre el patrono y una organización obrera no establecida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera es el representante de una mayoría de sus empleados según lo provisto por el Artículo 5(1) de esta Ley en una unidad apropiada cubierta por tal convenio."

La unión querellante sostiene que el patrono querellado, al señalar en sus notificaciones de comparecencia a sus empleados, que se personaran acompañados del delegado de área o de un delegado determinado, ha intentado dominarla interfiriendo así con la designación de los oficiales autorizados para representarla.

De la evidencia documental desfilada, surge que la Autoridad comunicó a uno de sus empleados que debería comparecer a la Oficina de Personal acompañado del delegado de área, y posteriormente, que compareciera acompañado de un delegado determinado. ^{30/}

Manifestó la Directora de Relaciones Industriales de la Autoridad, que toda vez que el Administrador General había prohibido la entrada al Sr. Wilfredo Martínez, había solicitado del Presidente de la unión que designara un oficial que le sustituyera en sus responsabilidades. Igualmente había indicado a los empleados concernidos que viniesen a su oficina acompañados del delegado de área, cosa que constituía el uso y costumbre en la Autoridad y que en un caso en específico

30/ Véanse Exhibit 7, 8 y 10 de la querellante.

había mencionado por su nombre a un delegado ya que el mismo había acompañado a la empleada en cuestión, en dos ocasiones anteriores.^{31/}

Debe concurrir una acción afirmativa, de parte de la gerencia, que evidencie una clara intención de manipular o dominar a la sindical. Nada hay en el récord que permita inferir que haya habido una clara intención de imponer la designación de un oficial que responda al designio del patrono. No hay acción afirmativa que permita concluir que el efecto inmediato de tal inclusión en las citaciones fuera el de determinar la selección del delegado que sustituiría a Martínez. La unión estuvo en completa libertad de escoger las personas que estimaba era idóneas para tramitar las querellas de los empleados.^{32/}

La "dominación" implica un grado de control del patrono sobre la organización obrera de forma tal que ésta queda prácticamente sujeta a los deseos del patrono, cosa que no ocurre en este caso.

Por otro lado, la razón de la prohibición impuesta a Martínez fue la de proteger el personal y la continuidad de las operaciones de la Autoridad de Comunicaciones, tal como se desprende de la evidencia obrante en el récord.

Sería altamente especulativo inferir que el móvil tras la prohibición fuera el de poder manipular la designación de delegados por parte de la unión. Los hechos de este caso no permiten tal inferencia. Creemos, pues, que dicha práctica ilícita no se cometió.

^{31/} T.O. Págs. 158, 160-170

^{32/} En el caso Chicago Rawhide Mfg. Co. v. NLRB, 221 F 2d 165, 35 LRRM 2665, el Tribunal expresó que la prueba de control es de naturaleza subjetiva y que la presencia de un factor potencial de dominación no basta.

D- Negativa a Negociar de Buena Fe:

Alega la querellante que al negarse a cumplir con los Artículos II, XV y XVIII del convenio colectivo vigente la querellada asumió una negativa a negociar de buena fe.

No es menester abundar sobre estos extremos ya que hemos visto que la querellada no violó el convenio colectivo.

El deber gerencial de negociar de buena fe es corolario esencial del deber de dar reconocimiento a la organización obrera^{33/} y por tanto, negarse a negociar o administrar el convenio colectivo sin tener en cuenta a los representantes sindicales puede considerarse como evidencia de mala fe. No obstante, un patrono no está obligado a reunirse con dichos representantes cuando haya causa que lo justifique. En el caso Fitzsimons Mfg. Co., 251 NLRB No. 53 (21 de agosto de 1980), la unión (United Auto Workers, Local 1874) alegó la práctica ilícita de negativa a negociar cuando el patrono se negó a continuar reuniéndose en el Comité de Quejas y Agravios mientras estuviera presente un representante sindical que había agredido a un representante de la gerencia durante una reunión del Comité. Al respecto, la Junta Nacional expresó lo siguiente:

"It is well established that each party to a collective bargaining relationship has both the right to select its representative for bargaining and negotiations and the duty to deal with the chosen representative of the other party. However, where the presence of a particular representative in negotiations makes collective bargaining impossible or futile, a party's right to choose its representative is limited, and the other party is relieved of its duty to deal with that particular representative. The test as stated in KDEN Broadcasting, supra, is whether there is 'persuasive evidence that the presence of the particular individual would create ill will and make good-faith bargaining impossible.'"

...

"Nor are we able to agree with our dissenting colleague that a different result is required here in view of the fact that Mastos previously had not assaulted and battered Respondent's official. While a pattern of assaults also may justify a refusal to meet with a particular representative, that is not the only manner in which a party may engender such ill will that good-faith bargaining becomes impossible. The nature of the attack involved here - sudden, unprovoked, and in the presence of both management and union officials - is a sufficient foundation for concluding that the presence of Mastos in future bargaining sessions would create such an atmosphere as to render good-faith bargaining impossible."

^{33/} NLRB v. Insurance Agents' International Union, 361 U.S. 477, 484-485

Consideramos de aplicación al presente caso las expresiones antes referidas.

A la luz de las Conclusiones de Hechos y de toda la evidencia que forma parte del expediente, la Junta emite las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Autoridad de Comunicaciones es un "patrono" en el significado del Artículo 2(2)(11) de la Ley.

II.- La Unión:

La Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Comunicaciones es una "organización obrera" en el significado del Artículo 2(10) de la Ley.

III.- La Alegada Práctica Ilícita:

Al prohibir la entrada del señor Martínez, representante de la unión, a los predios y facilidades de la Autoridad, en base a los hechos ocurridos, la Autoridad de Comunicaciones no violó el convenio colectivo; no restringió, coaccionó o intentó restringir y coaccionar a los empleados en el ejercicio de sus derechos; no dominó a, o intervino con la administración de la unión y no incurrió en negativa a negociar. Por tanto, no incurrió en las prácticas ilícitas 8(1)(a),(b),(d) y (f) imputadas.

A tenor con las anteriores Conclusiones de Hechos y de Derecho, la Junta ordena la desestimación de la querrela.

Siendo este Proyecto de Decisión y Orden sustitutivo del Informe del Oficial Examinador, se le concede a las partes un término de cinco (5) 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. La parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán derecho de contestarlas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de marzo de 1981.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo.) Luis Berríos Amadeo
Miembro Asociado

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO