



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

TEL. 725-3535

EN EL CASO DE:

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
Querellada

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (HIETEL)
Querellante

CASO: CA-97-75
D-2004-1385

ANTE: LCDA. SILENE MENDOZA
LCDO. ANGEL T. AGUIAR
LCDA. SUSANA RUBIO
LCDA. ROSANA RIVERA
LCDA. ASTRID COLÓN LEDÉE

COMPARECENCIAS

LCDO. JORGE RODRÍGUEZ MICHEO
En representación de la Puerto Rico
Telephone Company

LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES
En representación del Interés Público

DECISIÓN Y ORDEN

El 1 de junio del 2001 se emitió el "Informe y Recomendaciones de la Oficial Examinadora" en el cual nos recomienda que encontremos al patrono incurso en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8 (1) (a), (b) y (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,^{1/} 29 LPRA 69 (1) (a), (b) y (c).

El 3 de julio del 2001, la representación legal del patrono radicó sus Excepciones al Informe.^{2/} En su escrito, entre otras cosas, plantea la querellada que la Oficial Examinadora "*no tuvo ante sí todos los elementos necesarios para adjudicar la controversia por no haber visto los testimonios de los testigos en este caso*".^{3/}

^{1/} A la fecha de los hechos en controversia el patrono de epígrafe se encontraba bajo nuestra jurisdicción.

^{2/} Titulado "Moción para someter objeciones al Informe y Recomendaciones de la Oficial Examinador".

^{3/} Excepciones al Informe, página 3, último párrafo.

Al respecto debemos expresar que adoptamos la argumentación de la representante del Interés Público en su "Réplica a Excepciones":^{4/} "... la prueba crucial en el caso fue de naturaleza documental. Los testigos se utilizaron en esencia para autenticar los documentos". No había, pues, problema alguno sobre aquilatar el "demeanor" de los testigos. La prueba documental presentada en evidencia es suficiente para sustentar la conclusión a la que llegamos en la presente Decisión y Orden. Contrario a lo expuesto por la querellada, no ha ocurrido violación alguna al debido procedimiento de ley.

Sobre los méritos de las prácticas ilícitas de trabajo imputadas en la querrela, estamos contestes con el patrono en el sentido de que alegación bajo el inciso (a) del Artículo 8 (1) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,^{5/} no guarda relación con los hechos que generaron la controversia de epígrafe. Tampoco resulta aplicable el inciso (c) del Artículo 8 (1). No surge del récord que hayan ocurrido actos de discrimen por parte del patrono. Sí consideramos que la misiva suscrita el 23 de junio de 1997 por el Lcdo. José E. Arroyo Dávila, entonces Vice-Presidente de Recursos Humanos,^{6/} constituyó un intento del patrono de intervenir con la administración interna de la organización obrera aquí querellante, incurriendo así en la violación del Artículo 8 (1) (b) de la Ley, supra. No corresponde al patrono la auto-impuesta misión de dar ayuda legal a los unionados que iban as ser objeto de disciplina por su representante sindical, independientemente de que ésta fuera o no razonable.

En virtud de las determinaciones de hechos de la Oficial Examinadora que aquí adoptamos ^{7/}a la luz del Derecho aplicable, emitimos las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. LA QUERELLADA

A la fecha de los hechos en controversia, la Puerto Rico Telephone Company era una instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico constituyendo un

^{4/} Radicado el 13 de agosto del 2001.

^{5/} Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA § 61 y ss.

^{6/} Véase determinaciones de hechos número 10 y 11 del Informe de la Oficial Examinadora, a las páginas 4-5.

^{7/} Adoptamos asimismo del Análisis de la Oficial Examinadora, los párrafos 1-4 de la página 7 de su Informe así como el segundo párrafo de la página 8 del Informe.

“patrono” en el significado del Artículo 2 (2) y (11) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II. LA QUERELLANTE

La Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos es una entidad que se dedica a la representación exclusiva de los empleados del “patrono” en la unidad apropiada de empleados profesionales y técnicos, a los fines de la negociación colectiva, constituyendo una “organización obrera” en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III. LA PRÁCTICA ILÍCITA DE TRABAJO

Al circular a la matrícula de la HIETEL la misiva suscrita el 23 de junio de 1997 por el Lcdo. José E. Arroyo Dávila, entonces Vice-Presidente de Recursos Humanos,^{8/} el patrono querellado incurrió en la práctica ilícita de trabajo descrita en el Artículo 8 (1) (b) de la Ley de Relaciones del Trabajo que prohíbe, entre otras modalidades, el intentar intervenir con la administración interna de la organización obrera.

A tenor con las anteriores determinaciones y bajo la facultad que nos confiere el Artículo 9 (1) (b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se emite la siguiente

ORDEN

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

1. Cesar y desistir de intentar intervenir con la administración interna de la HIETEL.

2. Cesar y desistir de circular a la matrícula de la HIETEL misivas de la naturaleza de la del 23 de junio de 1997.

3. Fijar, por un término de treinta (30) días consecutivos, copia del Aviso que se aneja a la presente Decisión y Orden, en lugares visibles a sus empleados de la HIETEL.

II. Se desestiman las alegaciones bajo los incisos (a) y (c) del Artículo 8 (1) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

^{8/} Exhibit 2 del Interés Público.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 4.2 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1998, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden, podrá presentar dentro de un término de veinte (20) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la notificación de la presente Decisión y Orden una Moción de Reconsideración a la misma, o podrá, dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la notificación del archivo en autos, presentar el recurso judicial correspondiente ante el Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4.006 (c) según atemperado por el Artículo 9.004 de la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003.

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de marzo de 2004.



Román M. Velasco González
Presidente



Sra. Ada Rosario Rivera
Miembro Asociado

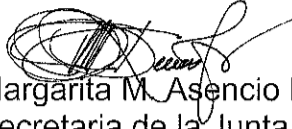
El Miembro Asociado, Sr. Harry O. Vega Díaz, participó en la determinación pero no estuvo presente al momento de la firma.

NOTIFICACIÓN

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

1. USERA, AGUILÓ & SANTIAGO
LCDO. GREGORY T. USERA
LCDA. ANABEL RODRÍGUEZ
PO BOX 353128
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-3128
2. PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
PO BOX 360998
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-0998
3. SR JOSÉ DAMIÁN TORRES
PRESIDENTE-HIETEL
PO BOX 11608
CAPARRA HEIGHTS STA.
SAN JUAN, PUERTO RICO 00922-1608
4. LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES
ABOGADA, DIVISIÓN LEGAL
JRTPR (A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de marzo de 2004.



Margarita M. Asencio López
Secretaria de la Junta

rvf



**AVISO A TODOS NUESTROS
EMPLEADOS
(En la Junta de Relaciones del Trabajo)**

**CASOS: CA-97-75
D-2004-1385**

NOSOTROS, la PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY, sus agentes, sucesores y cesionarios, en cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, notificamos a todos nuestros empleados que:

1. Cesaremos y desistiremos de intentar intervenir con la administración interna de la HIETEL.
2. Cesaremos y desistiremos de circular a la matrícula de la HIETEL misivas de la naturaleza de la del 23 de junio de 1997.

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY

Por: _____
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.