

FUNDACION DR. DE LA PILA IGLESIAS, INC. -Y- SINDICATO  
 PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES, AFIL. A LA A.M.C. &  
 B.W. OF N.A., AFL-CIO CASO NUM. CA-5007 D-735  
 Resuelto a 12 de noviembre de 1976.

Ante: Lcda. Nivea Raquel Avilés  
Caratini  
 Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Arturo Porrata Pila  
 Por la Querellada

Lic. Federico Díaz Ortiz  
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 3 de noviembre de 1975, la Oficial Examinador, Lcda. Nivea Raquel Avilés Caratini, rindió su Informe en el caso del epígrafe. En el mismo concluyó que la querellada, Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc., no incurrió en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado de los Incisos (1)(d) y (1)(f) del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del trabajo de Puerto Rico (29 LPRA 61 y ss), en adelante denominada la Ley.

La División Legal de la Junta radicó excepciones al Informe de la Oficial Examinador y la querellada radicó un documento en contestación a dichas excepciones.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por la Oficial Examinador durante la audiencia y, por la presente, las confirma al no encontrar que se cometiera error alguno perjudicial a las partes.

Luego de considerar el Informe de la Oficial Examinador y todos los demás documentos que forman el expediente completo del caso, la Junta, por la presente, formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La Querellada:

La Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc. es una corporación sin fines de lucro, dedicada al cuidado y tratamiento de enfermos en la ciudad de Ponce, Puerto Rico y en tales actividades utiliza los servicios de empleados.

II.- El Querellante:

El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, afiliados a la A.M.C. & B.W. of N.A., AFL-CIO, es una organización que representa, para fines de la negociación colectiva, a empleados que trabajan para la querellada en calidad de enfermeras y enfermeros prácticos.

III.- Relación de Hechos:

El 1ro. de diciembre de 1970, la querellada y el querellante suscribieron un convenio colectivo el cual estaría vigente desde la fecha en que se firmó hasta el 31 de diciembre de 1973.

El 19 de septiembre de 1972 el querellante decretó una huelga contra la querellada la cual terminó el 6 de octubre de 1972, mediante una Estipulación y Acuerdo entre las partes.

Durante la huelga ocurrieron varios incidentes que dieron lugar a que la querellada sancionara con el despido a los empleados Elsie Vázquez, Carmen Laporte, Enudio Rivera, Pedro Ortiz, Florecita Tarafa, Eneida Rivera, Mercedes López, Iván Velázquez y Manuel Santiago.

El acuerdo firmado por las partes el 6 de octubre de 1972 que puso fin a la huelga contiene, entre otros, los siguientes términos y condiciones:

"1. El Sindicato instruirá a todos los miembros a que se reporten a sus trabajos una vez sean llamados por la Clínica a trabajar.

2. La clínica llamará al personal en la forma y manera que estime la clínica en el menor tiempo posible a medida que se necesiten pero nunca más tarde del día 13 de octubre de 1972; si dicho día la clínica no ha podido emplear todo el personal tanto del hospital como del Nursing Home las partes se reunirán para discutir qué tiempo adicional necesitará o que tipo de solución les sea posible.

.....  
.....

9. Si la clínica decide mantener la acción disciplinaria en contra de los empleados que fueran despedidos dichos casos se someterán al procedimiento de arbitraje, sin que ello afecte el derecho de ese personal se llamado a trabajar en igualdad de condiciones en o antes de octubre 13 si le fuere posible a tenor con la cláusula #2, de la presente estipulación.

.....  
.....

11. La clínica garantiza al Sindicato y a los empleados en huelga que no habrá discriminación o diferencia alguna por el hecho de estos haber participado en las actividades de huelga, no incluyéndose en el contenido de esta cláusula cualquier caso que sea sometido a arbitraje.

12. Ninguna de las partes recurrirá a la huelga o lockout por no observarse la letra de este acuerdo. Cualquier violación de este acuerdo será decidido únicamente mediante el diálogo entre las partes.

13. Las partes acuerdan que los casos de arbitraje se verán el lunes 9 de octubre de 1972."

Acorde con los términos del citado acuerdo, el despido de los nueve (9) empleados que se mencionan fue sometido a arbitraje. El laudo en cuestión fue emitido el 8 de enero de 1973 por el árbitro Modesto Torres Ortiz, quien decidió que los despidos de los nueve empleados no estuvieron justificados. Además, el árbitro determinó que en el caso de los empleados Enudio Rivera, Pedro Ortiz, Iván Velázquez, Elsie Vázquez y Manuel Santiago debía eliminarse de sus expedientes personales cualquier mención con relación a los hechos que dieron lugar al despido.

En el caso de las empleadas Florecita Tarafa y Mercedes López, el árbitro redujo las sanciones a una suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo. En el caso de las empleadas Eneida Rivera y Carmen Laporte también el árbitro redujo las sanciones. A la primera le impuso un mes de suspensión de empleo y a la segunda, una reprimenda escrita.

Con anterioridad a la emisión del laudo y luego de que, el 6 de octubre de 1972, terminara la huelga, la querellada comenzó a reemplazar personal. Por otro lado, el 15 de octubre de 1972 se hizo efectivo un contrato de gerencia mediante el cual la querellada contrató los servicios de administración y gerencia con la firma Health Organization Planning Service Company, en adelante denominada HOPSCO. Luego de transcurridos dos semanas de haber estado en vigor dicho contrato de gerencia y ante la existencia de una difícil situación económica para la querellada, sus nuevos administradores decidieron efectuar reducciones, cambios y reclutamiento de nuevo personal en algunas clasificaciones. Como parte de estos cambios, la querellada reemplazó a cinco (5) de los empleados comprendidos en el laudo que se emitió en fecha posterior. Las personas reemplazadas fueron: Manuel Santiago, reemplazado el 25 de octubre de 1972, Iván Velázquez, reemplazado el 3 de noviembre de 1972, Mercedes López, Eneida Rivera y Florecita Tarafa, reemplazadas el 6 de noviembre de 1972.

Los empleados Enudio Rivera, Pedro Ortiz, y Elsie Vázquez, técnicos de sala de operaciones, y Carmen Laporte, enfermera práctica de la sala de operaciones, nunca fueron reemplazados por la querellada, quien adujo como razón que éstos formaban parte de un grupo mayor, al cual había tenido que cesantear para resolver graves problemas económicos.

#### IV.- Controversia del Caso:

La controversia del caso estriba en resolver si, la negativa de la querellada a reponer en sus empleos a cuatro (4) de los nueve (9) empleados favorecidos por el laudo de arbitraje constituye una violación al Acuerdo del 6 de octubre de 1972 y al convenio colectivo <sup>1/</sup> y, por ende, dicha conducta contraviene lo dispuesto en el Inciso (1)(f) del Artículo 8 de la Ley.

1/ Respecto a los laudos de arbitraje el convenio colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos, dispone en su Artículo V - Comité de Quejas y Agravios - lo siguiente:

"Si dentro de los cuatro (4) días siguientes a la vista del caso el Comité no se ha puesto de acuerdo, las partes delegarán en un quinto miembro que será un oficial del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, Negociado de Conciliación y Arbitraje. Este quinto miembro expedirá un laudo de acuerdo con la sumisión sometida por las partes y su fallo será final y definitivo y obligatorio entre las partes.

En caso de una querrela por motivos de suspensión de trabajo, el árbitro tendrá autoridad para ordenar el reemplazo del empleado y a imponer cualquier otro remedio que sea procedente dentro de las circunstancias del caso."

Consideramos que no es necesario adoptar la conclusión que hace la oficial Examinador en el sentido que la Junta carece de jurisdicción para encontrar incursión a la querrellada de violación al Artículo 8(1)(d) de la Ley.

En la querrela que se expidió contra la querrellada en este caso se le imputó la práctica ilícita de violación de convenio. No se le imputó la práctica ilícita de negativa a negociar. En vista de que tal alegación no se formuló en la querrela ni se litigó en la audiencia, independientemente de que tenga o no jurisdicción, la Junta carece de facultad para encontrar incursión a la querrellada de tal práctica ilícita de trabajo. 2/

#### V.- Análisis del Caso:

La conducta de la querrellada al negarse a reponer a cuatro (4) de los nueve (9) empleados favorecidos por el laudo de arbitraje, ocurrió en momentos en que ésta se encontraba en una grave situación económica y luego de haber tomado la decisión de cesantear a varios empleados. Al respecto, el convenio no contiene cláusula alguna que indique los criterios a ser utilizados por la querrellada al decretar cesantías por razones económicas. Por otro lado, la Estipulación firmada el 6 de octubre de 1972, dispuso que la querrellada no discriminaría contra los empleados por su participación en la huelga, pero dispuso también que dicha limitación no sería aplicable a los casos sometidos a arbitraje, toda vez que la decisión sobre el despido de estos últimos estaba en manos del árbitro.

La querrellada presentó evidencia para probar que los criterios que utilizó para decretar las cesantías fueron los de antigüedad, habilidad, capacidad, funcionamiento y entrenamiento. Por lo tanto, debemos examinar si tales criterios fueron los que en realidad se utilizaron para no reponer a cuatro (4) de los nueve (9) empleados favorecidos por el laudo de arbitraje.

En el caso de los tres (3) técnicos de sala de operaciones Enudio Rivera, Pedro Ortiz y Elsie Vázquez, el Sr. Jeffrey Steadman, administrador de la querrellada, testificó que la decisión de eliminar a dichos empleados envolvió aspectos económicos, legales, de eficiencia y de acreditación de la Clínica 3/ y que tal decisión se basó en estudios sobre la sala de operaciones y otras áreas de la clínica, los cuales fueron realizados por expertos de HOPSCO. 4/ A pesar de que la querrellada prometió conseguir y someter en evidencia copia de dichos estudios, 5/ no lo hizo. Al respecto, concluimos que no habiendo sido presentados en evidencia, los estudios eran adversos al interés de la querrellada. 6/

2/ Administración de Terrenos y/o Nueva Central Aguirre, D-654, resuelto el 3 de octubre de 1973.

3/ T.O. pág. 65.

4/ T.O. págs. 53-55.

5/ T.O. págs. 57-62.

6/ Auto Workers v. NLRB, 79 LRRM 2332 (1972 D. Columbia). Véase, además, la presunción establecida en el Inciso 5 del Artículo 102 de la Ley 109 de 1905 sobre Evidencia (32 LPRA 1887).

Por otro lado, la querellada procedió a reclutar nuevo personal para las nuevas plazas de "Ward Clerk" y de Escolta en la Unidad de Enfermería. 7/ Dichas plazas no fueron ofrecidas por la querellada a los tres (3) técnicos de sala de operaciones favorecidos por el laudo. Más aún, en relación a las plazas de "Ward Clerk" el Administrador de la querellada sostuvo que las mismas no podían ser cubiertas por los tres (3) técnicos por carecer éstos de adiestramiento secretarial 8/ Sin embargo, el Administrador no pudo precisar qué tipo de adiestramiento secretarial se requería y en cambio aceptó que no eran necesarios conocimientos de taquigrafía ni de mecanografía. 9/

En el caso de la enfermera práctica de sala de operaciones, Carmen Laporte, quien junto a los tres (3) técnicos fue favorecida por el laudo de arbitraje, la querellada no siguió ninguno de los criterios de antigüedad, eficiencia, ect. que se había fijado para efectuar las cesantías de personal. Por el contrario, quedó demostrado que Laporte llevaba más de 6 años trabajando en sala de operaciones, que tenía el adiestramiento necesario para trabajar en esos menesteres, que era una enfermera muy competente y que incluso se le dejaba a cargo de la sala durante los fines de semana, lo cual normalmente era función de una enfermera graduada. No obstante los hechos anteriormente mencionados, encontramos que la decisión de no reponer a Carmen Laporte, según lo indicó el propio Jefe del Departamento de Anestesia, se tomó luego del movimiento huelgario y en base a sus alegados problemas de personalidad, lo que denota una evidente contradicción e inconsistencia por parte de la querellada al intentar justificar sus acciones. Semejante conducta por parte de la querellada reiterada al negarse a dar cumplimiento a un laudo válido de arbitraje es, a todas luces, injustificada y discriminatoria.

Habiéndose probado la existencia de un laudo de arbitraje válido que ordenaba la reposición de tres (3) técnicos y de una enfermera de sala de operaciones, recaía sobre la querellada el peso de probar que la acción de no reponer a dichos empleados estuvo justificada, lo cual no hizo. 10/

En base a toda la evidencia presentada concluimos que la negativa de la querellada de reponer a cuatro (4) de los nueve (9) empleados favorecidos por el laudo de arbitraje no estuvo justificada.

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

1.- La querellada, Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc., es un patrono dentro del significado del Inciso (2) del Artículo 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

2.- El querellante, Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, afiliado a la A.M.C. & B.W. of N.A., AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado del Inciso (10) del Artículo 2 de la Ley.

7/ T.O. págs. 35-36.

8/ T.O. pág. 175

9/ T.O. págs. 176-178.

10/ Sobre el peso de la prueba en casos de negativa del patrono a reponer huelguistas, véase N.L.R.B. v. Fleetwood Trailer Co., 66 LRRM 2737 (1967). Véase, además, N.L.R.B. v. Great Dane Trailers, Inc., 388 US 26, 65 L.R.R.M. 2465 (1967).

3.- Carmen Laporte, Enudio Rivera, Pedro Ortiz y Elsie Vázquez son empleados dentro del significado del Inciso (3) del Artículo 2 de la Ley.

4.- La querellada al negarse a reponer en su empleo a los empleados Carmen Laporte, Enudio Rivera, Pedro Ortiz y Elsie Vázquez, conforme a lo ordenado en el laudo emitido el 8 de enero de 1973 por el árbitro Modesto Torres Ortiz, violó las disposiciones del Artículo V del convenio colectivo y de las cláusulas 9 y 13 del Acuerdo firmado el 6 de octubre de 1972 entre la querellada y el querellante, incurriendo así en una práctica ilícita de trabajo, según lo dispone el Inciso (1)(f) del Artículo 8 de la Ley.

A base de lo anteriormente expuesto se expide la siguiente

#### ORDEN

La querellada, Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc., sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que suscribió con el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, afiliado a la A.M.C. & B.W. of N.A., AFL-CIO, y vigente entre el 1ro. de diciembre de 1970 y el 31 de diciembre de 1973, especialmente en cuanto a sus disposiciones sobre el Comité de Quejas y Agravios contenidas en el Artículo V del mismo.

b) En manera alguna violar los términos del Acuerdo firmado el 6 de octubre de 1972 con el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, afiliado a la A.M.C. & B.W. of N.A., AFL-CIO, especialmente en cuanto a lo dispuesto en las cláusulas 9 y 13 del mismos sobre el procedimiento de arbitraje en los casos de empleados despedidos.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:

a) Reponer a los empleados Carmen Laporte, Enudio Rivera, Pedro Ortiz y Elsie Vázquez en sus antiguos empleos y de no existir éstos, en otros similares a los que ocupaban al ser despedidos.

b) Compensar a los referidos empleados con los salarios dejados de devengar desde el 8 de enero de 1973 hasta la fecha en que se repongan, más el interés legal, deduciéndole la cantidad de dinero que hayan devengado por salarios con otros patronos.

3.- Fijar por un término de 30 días consecutivos en sitios conspicuos de la clínica, copias del "Aviso a Todos los Empleados" que se acompaña.

4.- Notificar al Presidente de la Junta las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

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 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que suscribimos con el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y que estuvo vigente entre el 1ro. de diciembre de 1970 y el 31 de diciembre de 1973, especialmente en cuanto a sus disposiciones sobre el Comité de Quejas y Agravios contenidas en el Artículo V del mismo.

En manera alguna violaremos los términos del Acuerdo que suscribimos el 6 de octubre de 1972 con el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, especialmente en cuanto a lo dispuesto en las cláusulas 9 y 13 del mismo sobre el procedimiento de arbitraje en los casos de empleados despedidos.

Ofreceremos empleo en sus antiguas posiciones o en otras similares, de no existir aquellas, a Carmen Laporte, Enudio Rivera, Pedro Ortiz y Elsie Vázquez.

Compensaremos a los empleados antes mencionados por la pérdida que éstos hubieren sufrido en sus ingresos por razón de los despidos desde el 8 de enero de 1973 hasta la fecha de reposición, deduciéndoles los ingresos obtenidos en otros empleos durante dicho período pero abonándoles los intereses legales correspondientes.

FUNDACION DR. DE LA PILA  
IGLESIAS, INC.

Por: \_\_\_\_\_  
Nombre Titulo

Fecha: \_\_\_\_\_

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha que el mismo sea fijado y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADORA

En base a un cargo radicado por el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, Afiliado a la A.M.C. & B.W. of N.A., AFL-CIO en lo sucesivo el querellante o el Sindicato, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, expidió una querrela contra la Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc., en lo sucesivo la querrellada o la Fundación.

El cargo, la querrela y el correspondiente aviso de audiencia fueron debidamente notificadas a la querellada y al Sindicato querellante. La querellada radicó contestación a la querrela, negando las alegaciones esenciales de la misma.

La audiencia formal tuvo lugar en las ciudades de Ponce y San Juan, Puerto Rico, durante varias fechas comprendidas en los años de 1974 y 1975. En el curso de la misma todas las partes en el procedimiento tuvieron amplia oportunidad de presentar prueba oral y documental de presentar prueba oral y documental en apoyo de sus respectivas contenciones.

En base al expediente completo del caso la suscribiente hace las siguientes:

### CONCLUSIONES DE HECHO

#### I. La Querellada

La Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc., es una corporación sin fines de lucro, dedicada al cuidado y tratamiento de enfermos en la ciudad de Ponce, Puerto Rico y en tales actividades utiliza los servicios de empleados.

#### II. El Querellante

El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores es una organización que representa, para fines de negociación y contratación colectiva la unidad de enfermeras prácticas empleadas por la querellada.

#### III. Las Prácticas Ilícitas de Trabajo

En la querrela se le imputa a la querellada haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo en el significado del Artículo 8, Sección 1, Incisos (d) y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA Sec. 61 y ss, en lo sucesivo la Ley.

La conducta de la querellada que alegadamente constituye una violación a las referidas disposiciones de la Ley, consistió en negarse a cumplir con un laudo de arbitraje en el cual se le ordenaba reponer en sus empleos a nueve enfermeros y enfermeras prácticas despedidos para ese entonces por la querellada. Dicha negativa, según se alega en la querrela, se hizo en contravención al Convenio Colectivo vigente y a un acuerdo o Estipulación para terminar una huelga (Strike-Settlement Agreement) suscritos por la querellada y por el querellante.

La querellada en su contestación a la querrela, negó el que se hubiese rehusado a acatar el laudo emitido y el que su negativa a reponer a los empleados favorecidos por dichos laudo fuese en violación a la Estipulación para terminar la huelga. En apoyo de lo anteriormente expresado, alegó durante la audiencia formal del caso, que con anterioridad a que se emitiera el laudo los empleados favorecidos por el mismo, habían sido cesanteados (lay-off) por razón de la situación económica por la cual atravesaba y aún atraviesa la Fundación. Que los nueve empleados a los cuales el árbitro ordenó reponer, formaron parte de un grupo mayor de empleados de la querellada cesanteados como consecuencia de un plan de acción para salvar a la Fundación de cerrar sus operaciones con motivo de su precaria situación económica.

#### IV. Los Hechos

El 20 de septiembre de 1972, el Sindicato querellante decretó una huelga contra la Fundación querellada. La misma fue motivada por la negativa de la entonces Vice-Presidente Ejecutiva de la Clínica Dr. Pila. Sra. Antonia Ramos a reponer en sus empleos dos enfermeras prácticas despedidas por alegadamente agredirse mientras prestaban servicios a la Clínica. La actividad huelgaria se prolongó por espacio de varios días y en curso de la misma se suscitaron varios incidentes entre los empleados en huelga y la administración de la Clínica. En dichos incidentes se vieron envueltos los empleados Elsie Vázquez, Carmen Laport Enudio Rivera, Pedro Ortíz, Florecita Tarafa, Enida Rivera, Mercedes López, Ivan Velázquez y Manuel Santiago; siendo por ello sancionados con el despido, por la querellada.

El 6 de octubre de 1972, luego de varias reuniones entre las partes, con la intervención de un mediador del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, se logró poner fin a la huelga. Ello se hizo mediante una Estipulación o Acuerdo (Strike-Settlement Agreement) firmado por las partes. En dicho acuerdo se pactó ponerle fin al paro huelgario bajo los siguientes términos y condiciones:

- "1. El Sindicato instruirá a todos los miembros a que se reporten a sus trabajos una vez sean llamados por la Clínica a trabajar.
2. La Clínica llamará al personal en la forma y manera que estime la Clínica en el menor tiempo posible a medida que se necesiten pero nunca más tarde del día 13 de octubre de 1972; si dicho día la Clínica no ha podido emplear todo el personal tanto del hospital como del Nursing Home las partes se reunirán para discutir que tiempo adicional necesitará o que tipo de solución les sea posible.
3. La Clínica, garantiza al Sindicato que continuará cumpliendo con los términos y demás condiciones del convenio colectivo hasta su vencimiento.
4. La Clínica a los fines de despejar cualquier duda a este respecto garantiza que la nueva administración reconocerá las uniones existentes en la Clínica Dr. Pila y cumplirá con todos los términos y condiciones que establecen los convenios colectivos vigentes hasta su total vencimiento.
5. ....
6. El Sindicato garantiza a la Clínica que cumplirá con el procedimiento de Quejas y Agravios y la Claúsula sobre Huelga, Lockout en los convenios colectivos vigentes.
7. El Sindicato brindará toda su cooperación a los fines de que prevalezcan relaciones armoniosas entre todo el personal e instruirá a sus miembros a que observen las reglas de disciplina que a tales efectos ha establecido la Clínica.
8. ....

9. Si la Clínica decide mantener la acción disciplinaria en contra de los empleados que fueron despedidos dichos casos se someterán al procedimiento de Arbitraje sin que ello afecte el derecho de ese personal ser llamado a trabajar en igualdad de condiciones en o antes de octubre 13 si fuere posible a tenor con la cláusula #2 de la presente estipulación.
10. Las partes acuerdan someter estipulaciones a la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico y a las Juntas de Relaciones del Trabajo Nacional y Local, para desistir ambas partes de todo derecho a dichas causas y acciones o reclamaciones de manera de dar fin a dichas acciones. De igual forma el Sindicato y la Clínica solicitaran el archivo de los casos criminales hasta ahora radicados.
11. La Clínica garantiza al Sindicato y a los empleados en huelga que no habrá discriminación o diferencia alguna por el hecho de éstos haber participado en las actividades de huelga, no incluyéndose en el contenido de esta cláusula cualquier caso que sea sometido a arbitraje.
12. Ninguna de las partes recurrirá a la huelga o lockout por no observarse la letra de este acuerdo. Cualquier violación de este acuerdo será decidida mediante el diálogo entre las partes.
13. Las partes acuerdan que los casos de arbitraje se verán el lunes 9 de octubre de 1972." 1/

El 8 de enero de 1973 el árbitro Modesto Torres Ortiz emitió un laudo en el cual, luego de pasar juicio sobre la conducta de los nueve empleados sancionados con el despido durante la huelga, concluyó que ninguno de ellos debió ser despedido de su empleo; aplicando en consecuencia sobre algunos de ellos amonestaciones y sanciones menos drásticas y sobre otros ningún tipo de sanción. 2/

Con anterioridad a la emisión de dicho laudo la Fundación querellada había contratado los servicios de una firma norteamericana de nombre Health Organization Planning Service Company (Hopsco). La referida firma se dedica a prestar servicios de administración y gerencia a aquellas clínicas y hospitales cuya situación económica no les permite operar con solvencia para cubrir sus gastos. La evaluación que había hecho Hopsco de la Clínica Dr. Pila indicaba, entre otras cosas, que la Fundación utilizaba el 65% de su presupuesto en el pago de salarios. Que la proporción entre enfermeras prácticas y graduadas en la Clínica no permitía ofrecerle a los pacientes un cuidado y tratamiento dentro las normas aceptables de la medicina.

1/ Acuerdo o Estipulación para Terminar la Huelga, sometido en evidencia como Exhibit 3 por Estipulación de las Partes.

2/ Véase, Laudo de Arbitraje en el Caso A-5-2, (Exhibit 2 Por Estipulación).

En adición a lo anteriormente indicado, Hopsco encontró que la situación en la Sala de Operaciones de la Clínica Dr. Pila envolvía un riesgo legal para la Fundación querellada y un gasto innecesario, habida cuenta de la saturación de personal que estaba asignado a dicha sala. Específicamente los nueve técnicos de sala de operaciones carecían del entrenamiento especializado necesario para llevar a cabo dicha función. La Clínica, tampoco necesitaba tal cantidad de técnicos en la Sala de operaciones, habida cuenta de que las operaciones efectuadas en la Clínica eran unas de menor complejidad. En consecuencia Hopsco, al hacerse cargo de la administración de la Fundación decidió realizar una reducción en el personal de la Clínica. En la reducción fue cesanteada toda la clasificación de técnicos de sala de operación, en la cual estaban incluidos los nueve empleados favorecidos por el laudo de arbitraje. A estos empleados se les envió cartas de cesantía conjuntamente a 39 empleados adicionales, con anterioridad a que fuese emitido el laudo que ordenó su reposición.

#### V. Análisis del Caso:

La controversia en el presente caso se circunscribe a resolver si la negativa de la querellada a reponer los nueve empleados favorecidos por el laudo de arbitraje constituye una violación al Acuerdo o Estipulación para terminar la huelga y al convenio colectivo y por ende, una violación de convenio y una negativa a negociar tal y como lo establece el Artículo 8(1)(f) y (d) de la Ley.

En primer lugar y con relación a la práctica ilícita de trabajo que por negativa a negociar se le imputa a la querellada, debemos de señalar lo siguiente. El 26 de agosto de 1974, entró en vigor la Ley 3/ en virtud de la cual el Congreso de los Estados Unidos enmendó la Sección 2(2) de la Ley de Relaciones Obreros-Patronales, 29 U.S.C. 152, también conocida como la Ley Taft-Hartley. La enmienda tuvo el efecto de incluir bajo la jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo los hospitales que, como el de la querellada, operan sin fines de lucro. La negativa a negociar es una de las prácticas ilícitas enumeradas en dicha ley. En consecuencia y a pesar de que los hechos que alegadamente constituyen dicha práctica ilícita en el presente caso ocurrieron con anterioridad a la aprobación de la enmienda a la Sección 2(2) de la Ley Taft-Hartley, consideramos que esta Junta carece de jurisdicción para emitir juicio alguno sobre una conducta que en el día de hoy está comprendida en el marco de prohibición de la mencionada ley federal. Ello es así por razón de la supremacía de la ley federal sobre la estatal en el campo de las relaciones del trabajo ocupado por la primera. 4/

Queda subsiste aun, si la conducta de la querellada, al rehusarse a reponer en su empleo los nueve empleados favorecidos por el laudo de arbitraje constituye una violación al convenio colectivo y a la Estipulación para dar fin a la huelga.

3/ P.L. 93-360, 93d Cong. 2d Sess. (26 de julio de 1974).  
 4/ A tales efectos véase, San Diego Bldg. Trades Council v. Garmon, 359 US 236 (1958); Amalgamated Assn. of Street Employees (Transit Union) v. Lockridge, 403 US 274 (1970); N. Shore University Hosp. v. Levine, 90 LRRM 2529 (1975); P.R. Telephone Co. v. J.R.T., 86 D.P.R. 382 (1962); Asociación Empl. Bayamón Transit v. J.R.T., 70 D.P.R. 292 (1949). etc.

El convenio colectivo suscrito por las partes, no contiene cláusula o disposición alguna que limite la facultad de la querellada para cesantear empleados por razones económicas. <sup>5/</sup> Por el contrario, en el Artículo V, Párrafo sexto del referido convenio, la unión reconoce... "que las reglas disciplinarias, métodos, procesos y procedimientos de trabajo serán establecidos por la Clínica..." (Énfasis Suplido). De modo, que de dicho convenio no surgía la prohibición o limitación para la acción tomada por la querellada. Si alguna limitación hubiese habido para la conducta de la querellada la misma surgía de la Ley y sobre dicha obligación a negociar ya hemos expresado que carecemos de jurisdicción.

Ahora bien, en la querrela expedida por la Junta, también se alega que la querellada violó el acuerdo para terminar la huelga al dejar de reponer a los nueve <sup>6/</sup> empleados favorecidos por el laudo y que en la negativa a reponerles hay intención de discriminar contra ellos por su participación en la huelga. Consideramos que la alegación de la Junta sobre ese respecto carece de fundamento en base a la prueba que obra en el expediente del caso. La querellada probó a la sanciedad la situación económica por la cual atravesaba. Sobre ello no tenemos la menor duda, habida cuenta de que el propio Sindicato querellante prestó su cooperación para gestionar un préstamo para la querellada liquidar parte de sus deudas.

Por otro lado, la Estipulación para dar fin a la huelga, solo obligaba a la querellada a acatar el laudo, en tanto y en cuanto, este relevaba como en efecto relevó, a los nueve empleados de las sanciones impuestas por la querellada por la conducta de estos durante la huelga. Levantada las sanciones por el árbitro los empleados en cuestión fueron a formar parte del grupo de 45 cesanteados por motivos económicos; sujetos a ser posteriormente llamados a trabajar bajo los mismos términos y condiciones que los restantes 39 empleados. Algunos fueron llamados a trabajar y otros al día de hoy no lo han sido todavía, no habiendo mediado en ello conforme a la prueba, razones de naturaleza discriminatoria, lo cual era lo único a que se comprometía la querellada en la mencionada Estipulación. <sup>7/</sup>

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La Querellada, Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc. es un patrono dentro del significado de dicho concepto en el Artículo 2 Sección (2) de la Ley.

2. El Querellante, Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, Afiliado a la A.M.C. & B.W. of N.A., AFL-CIO es una organización obrera dentro del significado del dicho concepto en el Artículo 2, Sección (10) de la Ley.

<sup>5/</sup> Véase, Exhibit 1 por Estipulación, Convenio Colectivo  
<sup>6/</sup> En el curso de la audiencia se estipuló que al momento solo son cuatro los empleados que no han sido repuestos en sus empleos, habida cuenta de que los otros cinco o han sido repuestos o se les ofreció trabajo en la clínica y lo rehusaron.

<sup>7/</sup> Véase, texto de la estipulación, párrafos 9 y 11, supra.

3. La querellada no incurrió en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f). En cuanto a la práctica ilícita de trabajo consistente en negarse a negociar con el querellante, Artículo 8(1)(d), la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico al presente, carece de jurisdicción para entender en la misma. 8/

#### R E C O M E N D A C I O N

En base a las anteriores conclusiones de hechos y de derecho y al expediente completo del caso, la suscribiente recomienda que la querrela expedida en el presente caso sea desestimada.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de noviembre de 1975.

NIVEA RAQUEL AVILES CARATINI  
Oficial Examinadora

8/ Como cuestión de hecho desconocemos si la Junta Nacional al presente ha asumido o declinado jurisdicción sobre la querellada. Sin embargo ello no altera nuestra posición, habida cuenta de que hasta que dicho organismo no se pronuncie sobre el particular, la intervención de esta Junta en conducta debatiblemente prohibida por dicha ley cae dentro del campo ocupado.