

Habiendo concluido la Junta Federal que los incidentes de afiliación y desafiliación entre la UGT y la SIU no afectaron el status de la UGT como representante certificado, debemos concluir que, en principio, le corresponden las cuotas de los empleados estipuladas en el convenio colectivo entre las partes.

Debe recordarse que el interés del estado es fomentar la organización de un movimiento obrero fuerte, estable y responsable. Para lograrlo, se depende en gran medida de las cláusulas de beneficio económico para la unión contratante que se incluyen en todo convenio, entre las cuales se encuentra el descuento de cuotas.

En apoyo de su posición la Interventora Seafarer's Internacional Union nos señala que siendo la práctica ilícita imputada la violación de un convenio colectivo, violación al Artículo 8 (1) (f) de la Ley, nuestra jurisdicción es exclusiva y no podemos aplicar la doctrina federal. No estamos de acuerdo. El problema que se plantea mediante la alegación de violación de convenio está íntimamente relacionado con el problema de representación, problema de la competencia exclusiva de la Junta Federal. Además, en el caso de Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95 el Tribunal Supremo de Estados Unidos anunció la norma que reglamenta la intervención de la esfera local en casos de violación de convenio. Se dijo que las doctrinas de derecho estatal que fueren inconsistentes con la política laboral federal debían ceder en aras de la uniformidad. Pero ya hemos reconocido en casos anteriores que los Artículos 1, 8 (1) (f) y 8 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico persiguen el mismo fin de política pública que la ley federal; fomentar el cumplimiento de los convenios colectivos. Por lo tanto, no existe incompatibilidad entre el estatuto puertorriqueño y la norma federal. *Beaunit of Puerto Rico, Inc.*, caso núm. CA-3134, D-408.

En la jurisdicción federal se reconoce el representante exclusivo mientras su certificación esté vigente. *Electrical Workers, UE v. Westinghouse* 56 LRRM 2283 (1964). La regla general es que una vez una unión ha sido certificada por la Junta Federal, se presume que su status de representante exclusivo continua hasta que dicha certificación sea terminada mediante acción de la Junta. *Brooks v. NLRB*, 348 US 96, 35 LRRM 2158 (1954); *Parks v. Atlantic Printing Pressmen & Assistant Union*, 243 F 2d 284, 39 LRRM 2669 (5th Cir., 1957); *Lewis Food Co. v. Los Angeles Meat & Provision Drivers*, 159 F Supp 763, 41 LRRM 2699 NLRB v. *Sanson Hosiery Mills*, 195 F2d 350, 29 LRRM 2663; *Electrical Workers, UE v. Westinghouse*, 56 LRRM 2283. El propósito de la regla es asegurar la paz industrial. *Brooks v. Labor Board*, supra. Aplicando la regla antes expuesta a los hechos del caso que nos ocupa, es forzoso concluir que la UGT sigue siendo la representante exclusiva de los empleados de la querellada *M. Pavía Fernández, Inc.* En una situación de hechos como la presente, sólo sería una defensa válida para el patrono querellado la alegación y prueba que los empleados revocaron las autorizaciones para el descuento de cuotas. *Puerto Rico District Council of Carpenters v. Ebanistería Quintana*, D.C.P.R., 1961, 56 LRRM 2391. Esta alegación nunca se hizo, así que, para nuestros fines, debemos presumir que éstas están vigentes.

Ahora bien, la defensa de la Interventora SIU iba encaminada a establecer que los empleados comprendidos en la unidad contratante desertaron o abandonaron a la UGT y que la mayoría se afilió a la SIU. También sostienen que era ésta quien atendía sus problemas aunque no surge evidencia de que administrara formalmente el convenio ya que ellos mismos declaran que nunca se reunieron con el patrono.

El hecho de que la unión querellante pudiese haber perdido las simpatías de la matrícula no nos impide el aplicar la regla antes expuesta. Como se dijo en *NLRB v. Sanson Hosiery Mills*, 195 F2d 350, 29 LRRM 2663:

"Although certification of a bargaining representative by the Board is not intended to create a permanent relationship without regard to new situations that may develop, there must be a reasonable measure of stability to the relationship so established, as it is one of the objectives of the Act to stabilize as well as improve industrial relations. Such a certification, when lawfully made, must be respected by the employer until changed conditions are reflected by a later ruling by the Board altering or setting aside the certification. This is true, even though the bargaining agent so designated has lost its majority representation of the employees by reason of the subsequent defection of some of those originally voting for it as their representative. The existing certification must nevertheless be honored until lawfully rescinded." (Subrayado nuestro)

En igual forma se expresó nuestro más alto tribunal en el caso de *Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico vs. Autoridad Metropolitana de Autobuses*, opinión de 4 de diciembre de 1964. En ese caso la Junta ordenó que se entregaran las cuotas retenidas a la SIU a pesar que ésta había perdido casi la totalidad de la matrícula en la A.M.A. El Hon. Tribunal Supremo puso en vigor nuestra orden y expresó:

".... No hay razón alguna para privarla de estos fondos. También concurrirnos en los efectos de la disposición deben extenderse hasta la fecha en que se certificó la U.T.A.M.A. como representante exclusiva de los trabajadores, el hecho de la deserción no entraña la pérdida del carácter representativo que ante el patrono ostenta la unión incumbente. Además, existe el peligro de que otra solución vulnere la eficacia de una certificación y constituya una invitación a los trabajadores para que cambien frecuentemente de representante eludiendo así sus obligaciones con la unión...." (Subrayado nuestro)

Por las razones antes expuestas concluimos que la corporación *M. Pavía Fernández, Inc.*, h.n.c. *Hospital Pavía* incurrió en la práctica ilícita de violación de convenio al dejar de remitir a la Unidad General de Trabajadores de Puerto Rico las cuotas descontadas a sus empleados.

No podemos concluir, sin embargo, que la Querellada incurriera en una violación al dejar de remitir sus aportaciones al Fondo de Beneficencia. Hay evidencia en los autos demostrativa de que la querellante consintió a que dichas aportaciones fueran remitidas a la SIU, y en todo caso, el historial de esta controversia no refleja que la unión querellante cumpliera con las disposiciones de la Sección 304 de la Ley Taft-Hartley que regula dichas aportaciones. *Beaunit of Puerto Rico, Inc.*, Caso Núm. CA-3134, D408.

O R D E N

A base de lo anterior se ordena a M. Pavía Fernández, Inc., h.n.c. Hospital Pavía a :

1. Cesar y desistir de:

- a) En manera alguna violar los términos del convenio que tiene firmado o que firme en lo futuro con la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico.

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

- a) Remitir a la Unidad General de Trabajadores de Puerto Rico las cuotas retenidas de sus empleados.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

La abogada de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico expidió una querrela contra M. Pavía Fernández, h.n.c. Hospital Pavía, en la que alegaba que dicho patrono incurrió en una práctica ilícita de trabajo en el significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico al negarse a remesar a la Unidad General de Trabajadores las cuotas descontadas a los empleados de mantenimiento en dicha institución médica y al negarse a remesar las aportaciones convenidas para el Fondo de Bienestar.

El patrono querrellado contestó que había remesado las aportaciones convenidas en el convenio colectivo a la S.I.U. y que había retenido las cuotas hasta que se determinara cuál de las dos uniones tenía derecho a las mismas.*

Al iniciarse la audiencia la S.I.U. solicitó y obtuvo intervención en el procedimiento. Todas las partes tuvieron amplia oportunidad para presentar la evidencia con que contaban para sostener sus respectivas contenciones.

A base de la evidencia oral y documental ofrecida en el curso de la audiencia y de las alegaciones de las partes, el Oficial Examinador formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

1. M. Pavía Fernández se dedica a la operación de un hospital en Santurce.
2. La S.I.U. y la UGT se dedican a representar empleados de distintos patronos.
3. La Unión de Trabajadores del Hospital Pavía, Afiliada a la UGT, era el representante exclusivo de los empleados del Hospital Pavía. Posteriormente la UFT se afilió a la SIU (El historial de las relaciones entre la UGT y la SIU aparecen en los casos citados anteriormente.) Al producirse esa afiliación, la presidenta de la Unión de Trabajadores del Hospital Pavía pasó a ser la delegada de la SIU en la Unidad de negociación. Poco tiempo después la UGT se desafilió de la S.I.U. Al ocurrir el rompimiento entre la UGT y la SIU los trabajadores del Hospital Pavía hicieron gestiones para desafiliarse de la UGT.

* (El historial de la controversia entre las dos uniones aparece en los casos de: Pronto Operating Corporation of Puerto Rico, CA-3300, CA-3305, CA-3311, D-435, Clínica Dr. Seín, Inc., CA-3283, CA-3307, D-429; José Garrido & Co., CA-3291 y CA-3308, D-430; Puerto Rico Marble Industries, Inc., CA-3306, CA-3304, CA-3309, D-431; y Royal Crown Bottling Company, CA-3299, CA-3303, CA-3306, D-432.)

No hay constancia de que surgieran agravios procesables bajo el convenio colectivo, pero toda la evidencia que obra en el récord tiende a demostrar que los trabajadores del Hospital Pavía repudiaron a la UGT.

4. El patrono negó las aportaciones convenidas contractuales al Fondo de Bienestar de la SIU, pero retuvo las cuotas.

A base de las anteriores Conclusiones de Hecho, el Oficial Examinador formula las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. M. Pavía Fernández, h.n.c. Hospital Pavía, es un patrono en el significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

2. La SIU y la UGT son organizaciones obreras en el significado de la susodicha Ley.

3. La SIU es el representante exclusivo de los empleados del Hospital Pavía incluidos en la unidad cubierta por el convenio colectivo.

4. Las obligaciones del patrono son con la SIU y no con la UGT.

De conformidad con las anteriores conclusiones de hecho y derecho, el Oficial Examinador recomienda que se expide una orden desestimando la querrela expedida en el caso del epígrafe.