

HOSPITAL SAN JORGE, INC. Y UNION DE TRABAJADORES INDUSTRI-
 ALES DE PUERTO RICO, INC. Decisión Núm. 451. Caso
 Núms. CA-3358, CA-3368. Resuelto en 16 de enero de 1967.

Lcdos. Francisco Rebollo, hijo
 Pedro G. Salazar, Por el Patrono
 Lcdo . Jorge López Santiago, Por la Unión de Trabajadores
 Industriales de Puerto Rico
 Lcda . Marta Ramírez de Vera, Por la Junta
 Ante : Lcdo. José Orlando Grau, Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

El 17 de noviembre de 1966 el Oficial Examinador, Lic. José Orlando Grau rindió su informe en el caso del epígrafe. Concluyó en el mismo que la querrellada había intervenido con los derechos de sus empleados en violación al Artículo 8 (1)(a) de la Ley y que, además, dejó de mantener una actitud neutral antes de las elecciones para determinar el representante de sus empleados en violación de las disposiciones del Artículo 8 (1) (g) de la Ley. Hemos revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y, no habiendo error perjudicial alguno, por la presente las confirmamos.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, las excepciones y escritos en apoyo de éstas radicadas por ambas partes, la contestación a las excepciones radicadas por la querrellada, así como el expediente completo del caso y, por la presente, adopta las conclusiones formuladas por el Oficial Examinador y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario.

La querrellada sostuvo ante el Oficial Examinador y ante esta Junta que si se interpreta que el Artículo 8 (1)(g) prohíbe la expresión de opiniones, se vulnera su libertad de expresión. El Oficial Examinador nos informa que la querrellada violó dicho artículo al celebrar reuniones con sus empleados en las cuales los instó a abandonar sus gestiones gremiales. Distinto a la Ley Federal, la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone que será una práctica ilícita de trabajo el que un patrono "deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente con 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." 1/

1/ El Artículo 8 (c) de la Ley Taft-Hartley, por el contrario dispone que:

"La exposición de cualquier punto de vista, argumento u opinión, o la aprobación de los mismos, ya sea por escrito, impreso, material gráfico o visual, no constituirá ni será una práctica de trabajo bajo ninguna de las disposiciones de esta Ley, si tal exposición no contiene amenaza de represalia, violencia, ni promesa de beneficio." Esta disposición da a los patronos sujetos a la Ley Taft-Hartley un margen de libertad de expresión más amplio de los que gozan bajo la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La Junta ha tenido oportunidad de expresarse respecto a esta disposición de la Ley en casos anteriores. En el caso de Star Taxi Cab, Inc., D-401 de dijo:

"La conducta patronal al requerir que un numeroso grupo de empleados firmara una carta de repudio de la unión y al exigir a tales empleados que le acompañaran hasta las oficinas de la Junta para tratar de lograr que se desestimara la petición radicada, deja mucho que desear en cuanto a neutralidad concierne. La sabia disposición legislativa al efecto de que el patrono debe asumir una actitud neutral antes y durante el transcurso de cualquier elección obrera significa precisamente eso. Si se permitiera que el patrono expresara sus preferencias frente a los empleados, si se tolerara que hiciera gestiones afirmativas para lograr la derrota de la unión; si se condonaran sus promesas de beneficio y las consecuencias que éstas conllevan, no se podría garantizar ni la conducta ordenada de una elección ni la paz industrial que el estatuto persigue." (Informe del Oficial Examinador adoptado por la Junta)

Asimismo nos expresamos en el caso de Terrazo la Areci-beña, Inc., D411 donde fijamos:

"Es de notarse que las disposiciones de nuestra Ley subrayan la libertad de los empleados en la selección del agente de negociación colectiva. Resulta claro, por consiguiente, que el derecho de los empleados a seleccionar sus representantes y a organizarse es de su exclusiva incumbencia y que la actitud del patrono en cuanto a las actividades gremiales de sus empleados debe ser una de estricta neutralidad.

A fin de garantizar la libertad de los empleados a organizarse y a seleccionar sus representantes es necesario salvaguardar el ejercicio de esos derechos, libre de invasión alguna por parte del patrono. Cualquier intromisión del patrono tendería a menoscabar la libertad de los empleados que nuestra Asamblea Legislativa decidió proteger." (Informe del Oficial Examinador adoptado por la Junta)

La División Legal nos pide que, como parte del remedio, se ordene a la querellada a reconocer y a negociar con la unión querellante. El historial del caso demuestra que no se alegó en los cargos una negativa a negociar. También revela que en la querrela expedida por la División Legal sólo se imputó intervención con los derechos de los empleados y violación al deber de neutralidad. Pese como tal intervención del patrono con los derechos de los empleados pudo haber destruído la mayoría que una vez tuvo la unión, solicitamos del Jefe Examinador que tome las providencias correspondientes en cuanto a las elecciones celebradas en el caso P-2295.

Por todo lo cual, se ordena a la querellada, Hospital San Jorge, Inc., a cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en las págs. 9 y 10 de su Informe. El Secretario de la Junta sustituirá el "Aviso a Todos Nuestros Empleados" que forma parte del Informe por el "Aviso" que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

El 27 de diciembre de 1966, el Sr. Francisco Muñoz Dieppa secretario general de la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc., radicó un cargo contra el Hospital San Jorge, Inc., en el que alegó que este patrono había intervenido con los derechos de los empleados, garantizados por el Artículo 4 de la Ley, desde el 21 de diciembre de 1965 (Caso Núm. CA-3358).

El 9 de febrero de 1966, el Sr. David Muñoz Vázquez, secretario-organizador de la misma unión, radicó un nuevo cargo contra dicho patrono (Caso Núm. CA-3368). Alegó que se había discriminado con la tenencia de empleo de los señores Juan Caraballo y Enrique Pérez, los que fueron despedidos por llevar a cabo actividades gremiales. El 10 de febrero de 1966, se enmendó el susodicho cargo para imputar, además, que se había discriminado con la tenencia de empleo del Sr. Juan Ortiz González.

El 21 de abril de 1966, se enmendó nuevamente el cargo para excluir la querrela del empleado Sr. Enrique Pérez. El 29 de abril de 1966, la Junta ordenó la consolidación de dos casos CA-3368 y CA-3358.

El 4 de mayo de 1966, la División Legal de la Junta expidió una querrela enmendada, en la que le imputaba al patrono no haber mantenido una actitud neutral antes o durante una elección, discriminar con la tenencia de empleo de los señores Juan Caraballo y Juan Ortiz González, y el haber intervenido con los derechos de los empleados garantizados por el artículo 4 de la Ley. (Artículo 8 (1)(a), (c) y (g) 1/.

La audiencia pública se celebró durante los días 21 de febrero y 3 y 14 de junio de 1966. El querrellado sometió sualegato el 5 de octubre.

1/ Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de P.R.

1. Será una práctica ilícita para un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

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

(b)

(c) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo y otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; Disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva.

(d)

(e)

(f)

A base de toda la evidencia aportada, el Oficial Examinador somete el presente Informe.

La querellante radicó una Petición para Investigación y certificación de Representante el 3 de diciembre de 1965, Caso Núm, P-2295. El 9 de febrero de 1966, suscribió un Acuerdo de Elección por Consentimiento, que fue aprobado por el Presidente de la Junta, mediante el cual se señalaba el 17 de febrero de 1966 para celebrar unas elecciones entre los empleados del querellado.

La campaña de la Unión querellante comenzó para fines del 1965 (T-9). El Sr. Enrique Pérez, conocido por "el chino" distribuyó tarjetas de la unión entre sus compañeros de trabajo (T-9). Antes de la Nochebuena, el Sr. Muñoz Dieppa se reunió con todos los empleados de limpieza en una calle adyacente al Hospital San Jorge (T-9). Surgió un incidente entre el Sr. Muñoz Dieppa y un empleado de apellido Cosme, que se alega es el jefe de mantenimiento de la querellada (T-35-42). El Cosme hizo manifestaciones peyorativas sobre la unión querellante y las organizaciones obreras en general (T-11). Durante el mismo mes de diciembre, un empleado llevó material de propaganda de la unión para repartirlo entre los empleados del Hospital, pero el Sr. Cosme quemó dicho material en el incinerador (T-15).

La Sra. Dolores Pastrana declaró que la Sra. Lucinda Reyes de Ramos, ama de llaves del Hospital, la interrogó acerca de sus actividades gremiales (T-23), y le dijo que el patrono no daría bono navideño con motivo de la intervención de la unión (T-13).

El Sr. Bernardo Caraballo Molina declaró que el doctor Montilla, Director Médico, se reunió con los empleados de limpieza y les informó que no quería uniones allí. Agregó que el doctor Montilla amenazó con cerrar el hospital y retener el bono navideño aprobado por la Junta de Directores, si prosperaba la gestión sindical (T-50-51). En la reunión aludida, se prometieron otros beneficios a los empleados (almuerzo, plan médico, cuarto de baño y medicinas gratis) si desistían de cooperar con la unión (T-51-52-59). El Sr. Caraballo Molina relató que había sido interrogado por el ama de llaves y por el propio doctor Montilla con respecto a sus preferencias gremiales, y que había oído a Cosme expresarse contra las uniones obreras (T-53).

También declaró que la Sra. Ramos amenazó con despedir a los a los empleados que siguiesen con la unión (T-66). Explicó los deberes de los empleados de limpieza (T-119), pero el Oficial Examinador no le dió crédito a su versión de que éstos no venían obligados a limpiar las ventanas de las habitaciones del Hospital.

El Sr. Juan Caraballo declaró que fue empleado de limpieza del Hospital San Jorge hasta el mes de febrero de 1966. (T-74). Firmó tarjetas a favor de la unión y se las entregó al Sr. Enrique Pérez. Aunque no repartió tarjetas, hizo propaganda a favor de la unión entre los demás empleados (T-75). Corroboró la información del Sr. Caraballo Molina respecto a la reunión con los empleados de limpieza, en la que participaron el doctor Montilla, la señora Ramos y el Sr. Cosme. Atribuyó a Cosme interrogatorios acerca de sus actividades gremiales (T-82).

(Cont. al escolio 1)

(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.

Fue despedido el 2 de febrero de 1966, luego de un incidente con su supervisora, la Sra. Lucinda Ramos, quien le exigió que lavara las ventanas del cuarto piso del Hospital. El testigo alegó que informó a la Sra. Ramos que no podía lavar las ventanas porque no había concluido su trabajo de limpieza (T-39). La querellada sostiene que este empleado se negó rotundamente a lavar las ventanas y que ésta fue la razón del despido (TT-203-204).

El Sr. David Muñoz, secretario-organizador de la querellante, declaró que, luego de recoger las firmas de los empleados, solicitó el reconocimiento de la unión mediante telegrama dirigido al patrono, pero que no recibió contestación de éste. (TT-9).

El Sr. Félix Vélez, organizador de la unión querellante, dijo que el doctor Montilla lo sacó del Hospital porque estaba repartiendo hojas sueltas. Este incidente fue presenciado por los empleados y visitantes del Hospital (TT-25-26).

La Sra. Blanca Díaz de Rodríguez corroboró la versión del querellado con respecto a la negativa del Sr. Juan Caraballo a lavar las ventanas (TT-70-75).

La Srta. Carmen Lydia Pabón, enfermera práctica que llevaba cuatro años en el Hospital San Jorge, declaró que firmó tarjetas de la unión (TT-78). La señora Larrínaga, directora de enfermeras, circuló un memorando entre las enfermeras prácticas citándolas para una reunión a celebrarse durante la semana de las elecciones en un anexo del Hospital San Jorge que se utiliza como almacén (TT-78-79). La señora Larrínaga y una representante de la Asociación de Enfermeras Prácticas se dirigieron a las empleadas, desalentándolas de hacerse miembro de la unión (TT-80-81). La representante de la Asociación de Enfermeras Prácticas, Sra. Carrasquillo, explicó que había sido llamada allí porque había rumores de que las enfermeras querían unionarse (TT-94-95).

En una ocasión posterior, agregó la Srta. Carmen Lydia Pabón, el doctor Montilla llamó a las enfermeras prácticas a la oficina de la Directora de Enfermeras y les dijo que no quería uniones en el Hospital (TT-83). Amenazó con vender el Hospital si los empleados designaban un representante (TT-84). En esa reunión se mencionó el bono navideño y se les dijo que se estaba considerando bajar el horario de 48 a 40 horas semanales.

Siguió diciendo la testigo que la administración del Hospital San Jorge circuló un memorando informando la fecha de las elecciones e instando a los empleados a participar en ésta, ya que "el dejar de votar es dar un voto a favor de la unión". Ese memorando fue circulado por todos los pisos del Hospital y lo firmaban la Sra. Larrínaga y el Sr. Plard, Administrador de San Jorge. (TT-109-110)

El Sr. Juan Ortiz González declaró que era auxiliar de dietas bajo la supervisión de la Sra. Borrás de Ríos. Fue despedido porque sostuvo una discusión con otra empleada (TT-157).

El Sr. Jesús Beltrán Sáez, empleado de limpieza bajo la supervisión de la Sra. Ramos, presencié el incidente entre el Sr. Juan Caraballo y la Sra. Ramos, en el cual Caraballo se negó a acatar la orden de la Sra. Ramos de limpiar las ventanas del cuarto piso. (TT-192-194)

La Sra. Lucinda Reyes de Ramos, ama de llaves del hospital y asistente del doctor Montilla, dijo que Juan Caraballo fue despedido por negarse a limpiar las ventanas, según ella le ordenara (TT-204-208). El Sr. Caraballo no justificó su negativa (TT-204). Fueron ambos a la oficina del administrador, Sr. Plard, y en presencia de éste Caraballo insistió en su negativa diciendo "pues mejor me voy" (TT-208).

Las testigos Sra. Etanislá Negrón, Srta. Mirriam Torres Santiago y la Sra. Cándida Borrás declararon respecto al incidente que dió lugar al despido del Sr. Juan Ortíz (TT-204). Todos afirman que surgió un incidente entre este empleado y la Sra. Etanislá Negrón como resultado del cual Juan Ortíz le faltó el respeto de palabras y amenazó con agredir a ésta y a la Sra. Ríos. Ortíz se negó a aceptar la ayuda de Etanislá en el despacho de unas bandejas de alimentos. Ante la insistencia de la Sra. Borrás, Ortíz y Etanislá fueron a entregar las bandejas, pero, al terminar, Ortíz "jamaqueo" y amenazó con agredir a Etanislá. Cuando la Sra. Borrás intervino, Juan la insultó y amenazó con agredirla. El Sr. Plard intervino y despidió a Ortíz (TT-248-252).

La Sra. Ana María Díaz de Carrasquillo, presidente de la Asociación de Enfermeras Prácticas, declaró respecto a la reunión que tuvo con dichas enfermeras del Hospital San Jorge (TT-286-298). Declaró que ningún oficial ni ejecutivo del Hospital le pidió que se dirigiera a las enfermeras para desalentarlas de pertenecer a la organización obrera querellante.

El doctor Montilla declaró que se había dirigido a los empleados en dos ocasiones porque éstos se lo habían pedido (TT-341). Alegó que informó a los empleados que aunque había una oferta de compra para el Hospital, dicha oferta se estaba considerando por los accionistas y aún no se había tomado decisión sobre ella (TT-343). Declaró, además que la Junta de Directores había aprobado un bono navideño, pero que luego de consultar con los empleados de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se desistió de darlo por temor a incurrir en una violación de la Ley (TT-347-448) Se sometió en evidencia el acta de la reunión en la cual la Junta de Directores del Hospital aprobó el bono (Q-2). A preguntas del Oficial Examinador declaró que el Sr. Cosme es jefe de mantenimiento (TT-362).

Declararon además la Sra. Estrella María Larrinaga, Directora de enfermeras del Hospital y el Sr. Arturo A. Plard, Administrador del Hospital.

El patrono sostiene en el alegato que el querellado no intervino con los derechos de los empleados ni dejó de mantener una actitud neutral antes de las elecciones. Si hizo manifestaciones, sostiene que éstas eran opiniones que no violan el deber de neutralidad impuesto por el Artículo 8 (1)(g) de la Ley porque, si se interpreta que las opiniones violaron este inciso (g), dicha sección sería inconstitucional porque viola su derecho a libertad de expresión. Asimismo niega que los despidos sean discriminatorios.

A base de los testimonios reseñados anteriormente, el Oficial Examinador hace las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

1. Para fines del año 1965, la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc. comenzó su campaña para agremiar los empleados del Hospital San Jorge. Se celebraron reuniones con los empleados de limpieza y mantenimiento, se repartió material de propaganda y se tomaron alrededor de cuarenta firmas de empleados en tarjetas de la Unión.

En esta campaña se destacaron los empleados Sres. Juan Ortiz, Enrique Vázquez y Juan Caraballo, quienes hicieron propaganda a favor de la querellante entre sus compañeros de trabajo.

2. La administración del Hospital San Jorge se enfrentó a esta campaña de la unión por diferentes medios. El Sr. Nicomedes Cosme, Jefe de mantenimiento del Hospital San Jorge y quien ejerce funciones de supervisión, por lo menos sobre un empleado, trató consistentemente de desacreditar a las organizaciones obreras en general y en particular a la querellante. La Sra. Lucinda Ramos, ama de llaves del Hospital San Jorge y como tal jefe de los empleados de limpieza y asistente del Director Médico, interrogó a la empleada Dolores Pastrana sobre sus preferencias gremiales; se expresó en forma despectiva respecto a la querellante y dió la impresión a sus empleados de que se tomarían medidas disciplinarias si seguían sus gestiones a favor de la unión. El doctor Montilla, Director Médico del Hospital, reunió a los empleados de limpieza durante el mes de diciembre y en dicha reunión hizo promesas de beneficios a los empleados, condicionadas dichas promesas a que la unión no tuviera éxito en sus pretensiones. A pesar de que obra en autos el acta de la reunión de la Junta de Directores que aprueba un bono navideño de \$20 para cada uno de los empleados del Hospital, el Director Médico utilizó dicho bono para demostrar a los empleados las ventajas de votar en contra de la organización obrera. Asimismo, ofreció plan médico, facilidades de almuerzo y facilidades de cuarto de baño sujeto a que la unión no ganara las elecciones. La Sra. Larrínaga, Directora de las Enfermeras, reunió a todo el personal de enfermeras prácticas para desalentar la participación en actividades gremiales, y a esos fines, la administración trajo a la Sra. Carrasquillo para estimular a estas enfermeras prácticas a hacerse miembros de la Asociación y renunciar a la unión. Esta reunión se celebró durante la semana de la elecciones.

3. El empleado Sr. Juan Ortiz fue despedido por su actitud de insubordinación hacia su jefe inmediato, Sra. Borrás, como resultado del incidente entre Ortiz y la Srta. Etanislá Negrón.

4. El Sr. Juan Caraballo fue despedido por su insubordinación al negarse a ejecutar la orden de su jefe inmediato, Sra. Ramos, de que limpiara las ventanas.

El Oficial Examinador concluye que no hubo intenciones de discriminar con la tenencia de empleo de estos empleados por razones de sus actividades gremiales.

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

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc. es una organización obrera en el significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. (29 LPRA 61 y ss.)

2. El Hospital San Jorge, Inc. es un patrono en el significado de la Ley.

3. El querrellado Hospital San Jorge, Inc. dejó de mantener una actitud neutral antes de las elecciones para determinar el representante de sus empleados para negociar colectivamente, al celebrar reuniones con las enfermeras prácticas en las cuales se les instó a abandonar sus gestiones gremiales. En consecuencia, violó las disposiciones del Artículo 8 (1)(g) de la Ley.

4. El Hospital San Jorge, Inc. intervino, restringió, ejerció coerción, e intentó intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley, en consecuencia, violó el Artículo 8 (1)(a) de la Ley.

Respecto a los comentarios del patrono en relación con el bono navideño, debemos señalar que la ley ni prohíbe ni obliga a un patrono en estas circunstancias, a concederlo. Lo que sí constituye una intervención con los derechos de los empleados es el utilizarlo y esgrimirlo como un arma para desalentar la matrícula de la organización obrera.

Debemos comentar, además, la intervención de la Sra. Carrasquillo en beneficio del patrono. La participación de personas que actúan en interés de un patrono, es conducta ilegal si su participación constituye interferencia con los derechos de los empleados. Como dijimos en Jaicoa Broadcasting Corp. y Felix Bonet Vélez, D-287:

El Artículo 2 (2) de la Ley define el término patrono para incluir "...a cualquier persona que realizare gestiones de carácter ejecutivo en interés de un patrono directa o indirectamente..." La regla es similar a la de la anterior Ley Wagner, pero distinta a la Ley Tagt-Hartly que exige que la persona sea un "agente del patrono". NLRB v. Chorokey Hosiery Mills 30 LRRM 2077, 2080, (1952). La disposición citada de nuestra ley se dirige a personas que no son empleados del patrono pero que se interesaron por sus asuntos obrero-patronales y a veces incurrieron en conducta antigremial. Incluye, entre otros, a comerciantes locales, organizaciones comerciales o cívicas, empleados del patrono, oficiales de policía, editores de periódicos, etc. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, interpretando una disposición similar a nuestra bajo la anterior Ley Wagner imputó y encontró responsable a un patrono por la conducta coercitiva de terceras personas al no repudiar expresiones coercitivas pronunciadas por comerciantes locales a los empleados del patrono en la propia planta. Mylan Manufacturing Co., 70 NLRB 574, 18 1937.

Concluimos en consecuencia, que el querrellado es responsable por las manifestaciones de la Sra. Carrasquillo.

5. El querrellado no violó las disposiciones del Artículo 8 (1)(c) al despedir a los Sres. Juan Ortiz González y Juan Caraballo. Las actividades gremiales de un empleado, como hemos dicho en ocasiones anteriores, no le confieren un manto de inmunidad contra despidos justificados y mucho menos lo eximen de su obligación de seguir la disciplina impuesta por el patrono. (Fatherson Taxi, Inc., American Taxi Cabs, Inc. y Francia Taxi, Inc., D-389). Por lo tanto se desestiman las alegaciones de violación al Artículo 8 (1) (c) de la Ley.

A base de lo anterior se recomienda a la Honorable Junta que ordene al Hospital San Jorge, Inc. a:

1. Cesar y desistir de:

a) 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.

b) No mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante de sus empleados para negociar colectivamente, interviniendo con o tratando de influir en sus empleados, haciendo tales comentarios o declaraciones y asumiendo tal conducta que tienda a coaccionar, restringir, desalentar, o impedir que sus empleados ejerciten libremente el derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente, según las disposiciones de la Ley.

2. Tomar la siguiente acción afirmativa que afectúa los propósitos de la Ley:

a) Fijar en sitios visibles en sus oficinas copias del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se hace formar parte de este Informe como Apéndice "A"

b) Firmar tantos Avisos como requiera el Secretario de la Junta para que la unión pueda colocarlos en sitios accesibles a sus empleados.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro del término de diez (10) días de las providencias tomada para cumplir con las disposiciones afirmativas del Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de noviembre de 1966.

(FDO.) JOSE ORLANDO GRAU
Oficial Examinador

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:

NOSOTROS, el patrono y sus agentes y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión, en manera alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos corección o intentaremos intervenir, restringir, o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico o a cualquiera otra organización obrera, a negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

NOSOTROS, el patrono y sus agentes, mantendremos una actitud neutral antes y durante cualquier elección para determinar el representante de nuestros empleados para negociar colectivamente, y nos abstendremos de intervenir con, o tratar de influir con nuestros empleados, haciendo tales comentarios o declaraciones o asumiendo tal conducta que tienda a coaccionar, restringir, desalentar o impedir que estos ejerzan sus derechos, o escojan un representante a los fines de negociar colectivamente, según las disposiciones de la Ley.

Fecha: Patrono:

a _____ de _____ de 1966 HOSPITAL SAN JORGE, INC.

Por: _____
Representante Título

Este AVISO deberá permanecer fijo en sitios visibles para los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o encubierto en forma alguna.