

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905

EN EL CASO DE:

CORPORACION DE CREDITO AGRICOLA

-y-

UNION DE EMPLEADOS DE LA
CORPORACION DE CREDITO
AGRICOLA

CASO NUM. CA-6802

D-987

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Raúl Rodríguez Santiago
Por el Patrono

Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 9 de enero de 1984 se emitió el Informe del Oficial Examinador, Lcdo. Antonio F. Santos,*/ recomendando que se encuentre al patrono querellado incurso en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Ley. Dicho informe fue objeto de un escrito de Excepciones radicado el 1 de marzo de 1984, luego de una prórroga concedida, por la representación legal del patrono.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en el curso de los procedimientos y por la presente se confirman por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno.

Luego de considerar el expediente completo del caso con la evidencia sometida y los planteamientos de las partes, adoptamos las Conclusiones de Hechos formuladas por el Oficial Examinador, con excepción del último párrafo de dichas conclusiones,^{1/} cuyo

*/ En la primera línea de la primera página se omitió, por error involuntario el día del mes de septiembre en que se radicó el Cargo, el cual fue el día primero.

1/ Informe Oficial Examinador, pág. 6

contenido será aclarado en el Análisis. Por otra parte, rechazamos las recomendaciones de Derecho, modificando parcialmente el análisis desarrollado en el Informe.

ANALISIS

El Agotamiento de los Recursos

Esta defensa fue planteada por el patrono en su contestación a la querrela y en las excepciones al informe. En el curso de la audiencia, el que fuera presidente de la Unión a la fecha de los hechos del caso, admitió no haber agotado los recursos contractuales de ajuste de querellas en lo concerniente a la alegada violación de convenio.^{2/} No obstante, tratándose el caso primordialmente de la alegada práctica ilícita de negativa a negociar estando íntimamente ligada con la alegada violación de convenio, no resulta aplicable la referida defensa afirmativa al caso de autos.

Las Alegadas Prácticas Ilícitas:

Como bien expresara el Oficial Examinador, el caso nos presenta ciertas interrogantes, tales como:

1. ¿Son los traslados, ya sea a solicitud del empleado o por necesidad del servicio, materia mandatoria de negociación?
2. ¿Está el patrono obligado a negociar una solicitud de traslado de un empleado a pesar de no tener objeción a la misma?
3. ¿Existe un interés sindical de peso en que el patrono negocie una solicitud de traslado de un empleado a pesar de que el patrono está dispuesto a efectuar el traslado tal y como se le solicita?
4. ¿Existe el deber de negociar el traslado cuando éste puede resultar en algún detrimento para la unión o los empleados?

La regla general adoptada por la Junta Nacional es a los efectos de que los traslados caen bajo la definición de "términos y condiciones de empleo", siendo por consiguiente, materia

^{2/} T.O. pág. 37

mandatoria de negociación.^{3/} Sin embargo, hay situaciones en que dicha regla no es aplicable. Así por ejemplo, en el caso Westinghouse Electric Corp., 79 LRRM 1255 (1969), se trataba de unos traslados de una planta a otra donde se relocalizó parte del trabajo efectuado por el patrono, a quien la Junta Nacional exoneró de la alegada práctica ilícita de negativa a negociar toda vez que: 1) los cambios no afectaron la continuidad de las operaciones o el empleo de los trabajadores, continuando la unión como la representante exclusiva y, 2) los empleados se transfirieron voluntariamente con el conocimiento y consentimiento de la unión.

En el caso Unión Electric Co., 80 LRRM 1110 (1972) la Junta Nacional encontró que no se violó el deber de negociar cuando un patrono trasladó unilateralmente a un empleado a pesar de que el patrono y la unión estaban negociando en ese momento el traslado de un gran número de empleados. La Junta razonó que toda vez que el traslado no tenía impacto en la negociación y no tenía ningún efecto negativo en ninguno de los empleados por los cuales la unión estaba negociando y que al examinar el historial completo de las relaciones de la unión y el patrono, las cuales habían sido muy armoniosas, dicha conducta no podía enmarcarse como una negativa ilegal a negociar bajo la Ley.

En Oneita Unitling Mills, Inc., 83 LRRM 1670 (1973) la Junta Nacional resolvió que el cambio unilateral del patrono de rotar a los empleados en la distribución del trabajo no violaba el deber de negociar toda vez que ningún empleado se había querellado al supervisor o a la unión por dicho cambio.

En University of Chicago vs. NLRB 89 LRRM 2113 (1975) la Corte de Apelaciones del Séptimo Circuito resolvió que la Junta Nacional erró al encontrar que un patrono había violado el deber de

^{3/} NLRB v. Brown Dunkin Co. Inc., 47 LRRM 2551 (1961); Herman Nelson Div. American Air Filter 46 LRRM 1130 (1960); Sea Land Service, Inc. 55 LRRM 1439 (1964); Continental Insurance Co., v. NLRB 86 LRRM 2003 (1974); Wellman Industries 91 LRRM 1320 (1976). En estos casos se encontró al patrono incurso en negativa a negociar al efectuar traslados.

negociar cuando, unilateralmente, trasladó unos empleados de una unidad apropiada a otra ya que las partes habían negociado hasta llegar a un impasse y la evidencia demostraba que la decisión para efectuar los traslados se debía a la necesidad de mejorar la calidad del servicio que se le daba a los empleados profesionales y no a un discrimen contra la unión o los empleados.

En K-Mart Corporation 101 LRRM 1979 se encontró que el patrono no violaba la Ley cuando unilateralmente traslada a unos empleados de un turno que se había eliminado a otros turnos dentro de la compañía.

De la anterior jurisprudencia podemos colegir que los traslados no son per se materia mandatoria de negociación. Entre los factores que se pueden encontrar para que no sea mandatorio el negociar un traslado se encuentra: el que el mismo sea a solicitud del empleado; cuando el mismo se debe a una razón de negocio legítimo y no a un discrimen contra la unión o el empleado; y, cuando el mismo es beneficioso para el empleado y no se perjudica a la unión o a ninguno de los miembros de ésta. Por el contrario, si el traslado puede tener algún efecto adverso a alguno de los empleados se ha reconocido que el patrono está en la obligación de negociar con la unión los efectos de ese traslado en los demás empleados; véase First National Maintenance Corp. vs. NLRB 452 US 666. Así también el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha reconocido que para determinar si una materia es o no mandatoria de negociación se debe tomar en consideración el historial de negociación o de las relaciones entre las partes. En cuanto a este concepto véase Ford Motor Co. vs. NLRB 441 US 488.^{4/}

En el caso que ahora nos ocupa, se trata de un traslado a petición de la empleada para su conveniencia personal que no afectaba las condiciones de otros empleados, que la unión no objetaba en sí, que no afectaba la continuidad de operaciones y que resultaba ser una gestión legítima y beneficiosa para el patrono. No empece estas

^{4/} Informe del Oficial Examinador, págs. 8, 9 y 10

circunstancias, el Oficial Examinador entendió que se debió negociar con la unión los efectos del traslado de la plaza de Especialista de Crédito Agrícola, de San Juan a Naranjito y, dada la conducta anterior de negociar todos los traslados,^{5/} aunque no en todas se suscribiera una estipulación. También nos señala en sus conclusiones de hechos lo siguiente:

"La estipulación no se suscribía cuando el traslado era a petición del empleado y el mismo no tenía efectos adversos a la unión o los empleados. Pero sí se suscribía cuando era un traslado de empleado y puesto. (escolio omitido) ^{6/}

Del testimonio del Sr. Osvaldo Ríos, Directo de Personal, surge incontrovertidamente que en aquellas ocasiones en que se suscribieron estipulaciones al trasladar plazas se debió a cambios de horarios o redefinición del puesto, razones que en tales casos hacían necesaria la estipulación.^{7/} El presente caso no cae bajo tales circunstancias.

De un análisis de la prueba en su totalidad se desprende que no existía el uso o costumbre de estipular todos los traslados, aunque sí el informarlo a la unión, si no causaba detrimento a éstos o a los empleados. En el caso de autos, la evidencia demostró que la unión estuvo informada en todo momento, e incluso, no objetaba el traslado de la empleada,^{8/} sino que pretendía discutir con el patrono asuntos de índole estrictamente gerencial, por el hecho de éste haber eliminado la plaza de San Juan.^{9/} En este punto recuérdese, que la razón para dicha eliminación de puesto respondía a que en San Juan no se estaba investigando nuevos préstamos de la Corporación, ya que no había dinero

^{5/} Informe Oficial Examinador, pág. 10

^{6/} Informe Oficial Examinador, pág. 6 (último párrafo de las Conclusiones de Hechos).

^{7/} T.O. pág. 131

^{8/} Exhibit 1 al 5 de la Junta, T.O. pág. 49

^{9/} Véase Texto del Artículo V del Convenio Colectivo (Derechos Reservados a la Gerencia) Informe del Oficial Examinador, pág. 11

disponible y como consecuencia no había trabajo para el Especialista de Crédito Agrícola.^{10/}

Como mejor prueba de la inexistencia de una práctica de uso y costumbre para casos como el presente, está el hecho que la empleada Maritza Berríos había sido trasladada en dos ocasiones anteriores a petición suya sin haber mediado negociación alguna, ni intervención de la Unión en los mismos.

Todos los casos presentados por la parte querellante en la vista (véase Exhibits 8, 9, 10, 11 y 12 de la Junta) fueron casos en que fue necesario negociar y/o estipular con la unión el traslado, toda vez que los mismos presentaban unas circunstancias peculiares, ya fuera por que se afectaba la clasificación, o sueldo del empleado trasladado y otros empleados de la unidad apropiada; circunstancias éstas que no están presentes en el caso de autos.^{11/}

El Oficial Examinador consideró además que el Artículo 1, sección 3 de la Ley, el cual dispone que "A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo", unido al concepto de que los traslados son materia mandatoria de negociación por caer bajo la definición de "términos y condiciones de empleo", llevaban a la conclusión de que el patrono incurrió en la práctica ilícita de negativa a negociar. Sin embargo, también reconoció que a su juicio, los traslados no son materia mandatoria de negociación per se, dadas las excepciones que ilustra la jurisprudencia federal dentro de los cuales cae precisamente el caso de epígrafe.

La disposición del Artículo 1, sección 3 de la Ley debe sopesarse a la luz del Artículo 5, sección 1 de la propia Ley, el cual expresa que:

^{10/} Informe Oficial Examinador, pág. 5

^{11/} Excepciones al Informe, pág. 8

"1) Los representantes designados o elegidos para contratar colectivamente por una mayoría de los empleados en una unidad apropiada para tales fines serán los representantes exclusivos de todos los empleados en esa unidad de negociación colectiva; Disponiéndose, que cualquier empleado individual tendrá derecho en cualquier momento a presentar agravios individualmente a su patrono."

Tomando en consideración el citado Disponiéndose se colige el derecho que la Ley le garantiza a los empleados en su carácter individual de poder acercarse al patrono a plantearle un agravio,^{12/} y por ende, con mayor razón, una mera solicitud de traslado. Ello, en conjunción con la doctrina federal que aquí adoptamos, y dados los hechos y circunstancias del caso, concluimos que el patrono no incurrió en "negativa a negociar". Tampoco violó el convenio colectivo^{13/} por cuanto lo negociado con relación a traslados se limitó a exigir que fueran realizados con el consentimiento del empleado; el uso y costumbre no era tal en casos como éste, según ya discutido precedentemente y, la unión reconoció en el convenio los derechos gerenciales del patrono de -entre otros- dirigir a sus empleados, así como el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa (Artículo V).^{14/} El traslado de empleados, sin duda alguna, queda comprendido dentro de los poderes gerenciales de dirigir los empleados y administrar la empresa.

A manera de conclusión, adoptamos las expresiones del patrono^{15/} en el sentido de que el que determinada materia sea objeto de negociación mandatoria no quiere decir que las partes vengan obligadas a sentarse a negociar en cada instante en que efectúe una transacción si ya las partes previamente en la mesa de negociación acordaron lo referente a dicha materia y los plasmaron en el convenio que regiría las relaciones obrero-patronales durante su vigencia.

12/ Sin que por ello se entienda que se puede obviar el procedimiento contractual de ajuste de querellas.

13/ La alegación de violación del convenio se basaba en que el patrono negoció individualmente con la empleada obviando a) la cláusula de reconocimiento de la unión como representante exclusiva y, b) el alegado uso y costumbre contenido en la cláusula de Derechos Reservados a la Gerencia (Artículo V del Convenio).

14/ La única limitación a dichas prerrogativas gerenciales es que no hayan sido expresamente limitadas por los términos del convenio o por el uso y costumbre de la corporación, tema ya discutido.

15/ Excepciones al Informe, pág. 5

Lo contrario sería dar al traste con la seguridad y estabilidad que persiguen las partes durante la vigencia del convenio colectivo que libremente negocien y acuerden:

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. La Querellada:

La Corporación de Crédito Agrícola es un "patrono" en el significado del Artículo 2(2) y (11) de la Ley.

II. La Unión Querellante:

La Unión de Empleados de la Corporación de Crédito Agrícola es una "organización obrera" en el significado del Artículo 2(10) de la Ley.

III. Las Alegadas Prácticas Ilícitas:

Al trasladar a la empleada Maizta Berríos Hernández de San Juan a Naranjito, el patrono no violó el convenio colectivo suscrito con la unión querellante ni tampoco incurrió en negativa a negociar.

A tenor con todo lo antes expuesto y en virtud de las disposiciones del Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta ordena, por la presente la desestimación de la que-re-la en el caso de epígrafe.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de agosto de 1984.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

El Miembro Asociado, Lcdo. Luis Berríos Amadeo, participó en la decisión pero no estuvo presente al momento de la firma.

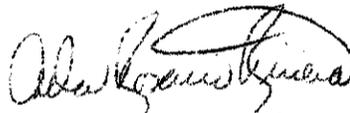


NOTIFICACION

Certifico: Que he enviado por correo ordinario, copia de la presente Decisión y Orden a:

1. Lcdo. Raúl Rodríguez Santiago
Ave. Condado #70 Interior
Apartamento 9, Segundo Piso
Santurce, Puerto Rico 00907
2. Unión de Empleados de la Corporación
de Crédito Agrícola
Calle 15-R4
Valle Tolima
Caguas, Puerto Rico 00625
3. Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Div. Legal - Junta (a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de agosto de 1984.



Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta



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

EN EL CASO DE:

CORPORACION DE CREDITO AGRICOLA

- y -

UNION DE EMPLEADOS DE LA
CORPORACION DE CREDITO
AGRICOLA

CASO NUM. CA-6802

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Raúl Rodríguez Santiago
Por el Patrono

Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Por la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

A base de un cargo radicado el de septiembre de 1982 por la Unión de Empleados de la Corporación de Crédito Agrícola, se expidió querrela por la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico el 7 de marzo de 1983 contra la Corporación de Crédito Agrícola. En la querrela, entre otras cosas, se alega que: entre la unión y el patrono, Corporación de Crédito Agrícola, existía un convenio colectivo con vigencia del 1 de septiembre de 1979 al 1 de septiembre de 1982; que el 14 de julio de 1982 la empleada Maritza Berríos Hernández solicitó a la Presidenta de la unión su colaboración en cuanto a una solicitud de traslado a la oficina de

Naranjito; que la Presidenta de la unión hizo gestiones con el Presidente de la Corporación de Crédito Agrícola para que se estipularan los términos del traslado de la empleada; que el 30 de julio de 1982 la Corporación, en violación al convenio colectivo y al uso y costumbre y sin haber estipulado los términos del traslado, notificó a la empleada de su traslado; que como consecuencia, el patrono violó el convenio colectivo e incurrió en las prácticas ilícitas enmarcadas en el Artículo 8, Sección (1), Incisos (d) y (f) de la Ley. El 30 de marzo de 1983 la representación legal del patrono radicó su contestación a la querrela donde, entre otras cosas: acepta la existencia del convenio colectivo; que la empleada solicitara la colaboración de la Presidenta de la unión en cuanto a una solicitud de traslado que ésta había sometido a la Corporación; que el 30 de julio se aprobó la solicitud de traslado. En adición, en la contestación se niega que la Presidenta de la unión hiciera un requerimiento formal al patrono en cuanto a la solicitud de traslado; que el uso y costumbre o el convenio colectivo impongan el deber de negociar el traslado; y que se haya violado el convenio colectivo y se haya incurrido en las prácticas ilícitas del trabajo señaladas en la querrela. Se alega, por la vía afirmativa, que: las gestiones hechas por la Presidenta de la unión eran en cuestiones ajenas a la solicitud de traslado y que más bien eran de inherencia de la Corporación dentro de sus prerrogativas gerenciales; que el convenio colectivo no contiene limitación a la prerrogativa gerencial de traslados cuando éste es a solicitud del empleado; que el convenio colectivo no impone obligación

alguna para negociar un traslado cuando éste es a instancias del empleado; que no se agotaron los remedios de quejas y agravios del convenio; y la querrela no expone hechos constitutivos de violaciones a la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Las vistas del caso se celebraron el 10 y 11 de mayo de 1982, ante este Oficial Examinador. En las mismas las partes estuvieron presentes y tuvieron amplia oportunidad de presentar toda su prueba testifical y documental.

Se les concedió a las partes término para radicar memorandos, los cuales se radicaron el 21 de junio de 1983, el de la División Legal de la Junta, y el 22 de junio de 1983, el de la Corporación de Crédito Agrícola.

Luego de haber examinado el expediente del caso, así como la prueba testifical y documental, llegamos a las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS

Para julio de 1982 la Sra. Maritza Berríos Hernández se desempeñaba como Especialista de Crédito Agrícola II en la Región de San Juan.^{1/} Para esa fecha existía una plaza vacante de Especialista de Crédito Agrícola I en la Oficina Sub-regional de Naranjito.^{2/} Toda vez que la señora Berríos estaba residiendo en el área de Naranjito, solicitó el 14 de julio de 1982, a la Presidenta de la Unión, Sra. Fernanda Cruz, que la ayudara para conseguir un traslado a la oficina

1/ T. O. pág. 88.

2/ T. O. págs. 14-16, 88-89.

de Naranjito.^{3/} El 21 de julio de 1982 la Presidenta de la Unión se comunicó con el Sr. Juan H. Gerena, Presidente de la Corporación de Crédito Agrícola, para invitarle a sentarse a negociar lo relativo a la petición de traslado de la señora Berríos, específicamente lo relativo a la plaza que quedaría vacante en San Juan de aprobarse el traslado.^{4/} El 23 de julio de 1982 el señor Gerena contesta la carta indicando que lo relativo a la plaza que queda vacante en San Juan se resolverá de acuerdo a las prerrogativas gerenciales de la empresa y solicitó de la Presidenta que indicara su aprobación o rechazo a la solicitud de traslado.^{5/} El 29 de julio la Sra. Fernanda Cruz le envió una comunicación al señor Gerena donde le indica que, toda vez que el patrono deja entrever que aprobaría el traslado ambas partes se deberían sentar a suscribir una estipulación para recoger los términos y condiciones bajo los cuales éste se efectuaría.^{6/} El 30 de julio de 1982 la señora Maritza Berríos solicitó al señor Gerena que aprobara su solicitud de traslado.^{7/} Ese mismo día el señor Gerena contesta a la señora Berríos aprobando el traslado.^{8/} La empleada no se ha querellado ni al patrono ni a la unión por el traslado o por las condiciones en que el

3/ Exhibit 1 Junta.

4/ Exhibit 2 Junta.

5/ Exhibit 3 Junta.

6/ Exhibit 4 Junta.

7/ Exhibit 6 Junta.

8/ Exhibit 5 Junta.

mismo se efectuó. Al contrario, está muy satisfecha en su nuevo lugar de trabajo ya que está más cerca de su residencia.^{9/} Debemos señalar que al efectuar el traslado de la empleada la Corporación trasladó, en adición, el puesto que ésta ocupaba de Especialista de Crédito Agrícola II de San Juan a Naranjito. En otras palabras, se trasladó el puesto y la empleada.^{10/} Al hacer esta operación el patrono dejó vacante el puesto de Especialista de Crédito Agrícola I de Naranjito y dejó la región de San Juan sin Especialista de Crédito Agrícola.^{11/} El que la región de San Juan se quedara sin Especialista de Crédito Agrícola obedece, mayormente, a que en San Juan no se estaban investigando nuevos préstamos de la Corporación ya que no había dinero disponible y como consecuencia no había trabajo para el Especialista de Crédito Agrícola.^{12/} La propia empleada acepta que cuando estaba en San Juan la mayor parte de su tiempo de trabajo la pasaba haciendo funciones que no eran de Especialista de Crédito Agrícola. El escaso trabajo que existe en la actualidad de Especialista de Crédito Agrícola lo realiza personal gerencial. Debemos señalar, en adición, que la unión nunca se opuso al traslado de la señora Berríos ni objeta el mismo.^{13/} Lo que le preocupa a la unión y por lo cual quería

9/ T. O. págs. 88-89, 97-98.

10/ T. O. pág. 106.

11/ T. O. pág. 129; Exhibit 6 patrono.

12/ T. O. págs. 129-130.

13/ T. O. pág. 49.

que el patrono negociara con ella es por los efectos que puede tener el traslado de la empleada en las labores que realizan los demás empleados en la región de San Juan.^{14/}

Como último señalamiento, debemos hacer constar que la costumbre de las partes era que en casos como el de autos se negociaran o consultaran con la unión lo relativo al traslado.^{15/} Sin embargo, no en todos se suscribía una estipulación. La estipulación no se suscribía cuando el traslado era a petición del empleado y el mismo no tenía efectos adversos a la unión o los empleados. Pero sí se suscribía cuando era un traslado de empleado y puesto.^{16/}

DETERMINACIONES DE DERECHO

El presente caso presenta unas interrogantes noveles en nuestra jurisdicción:

1. ¿Son los traslados, ya sea a solicitud de empleado o por necesidad del servicio, materia mandatoria de negociación?
2. ¿Existe una obligación del patrono de negociar una solicitud de traslado de un empleado cuando el patrono no tiene objeción a la solicitud de traslado?
3. ¿Existe un interés sustancial de la unión en que el patrono negocie la solicitud de traslado de un empleado cuando el patrono está dispuesto a trasladar a éste tal y cual él lo solicita?

^{14/} T. O. págs. 86, 93-97.

^{15/} T. O. págs. 63, 131; Exhibits 8-13 Junta.

^{16/} T. O. pág. 131; Exhibits 1-3 patrono.

4. ¿Existe el deber de negociar el traslado cuando el efecto, al patrono aceptar el mismo, puede resultar en algún detrimento a la unión o los empleados?

Ciertamente, a nivel local, no hemos encontrado respuestas a estas preguntas. La única ilustración con la cual contamos es la que establece nuestra Ley de Relaciones del Trabajo:

"Artículo 1. ...

(1) ... y es asimismo el propósito del gobierno desarrollar en la práctica el principio de la negociación colectiva, ...

(2) Paz industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. ...

(3) A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo. (Énfasis suplido.)

(4) Es la política del gobierno eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz e imparcial que implante esa política."

"Artículo 5.

(1) Los representantes designados o elegidos para contratar colectivamente por una mayoría de los empleados en una unidad apropiada para tales fines, serán los representantes exclusivos de todos los empleados en esa unidad de negociación colectiva; Disponiéndose, que cualquier empleado individual tendrá derecho en cualquier momento a presentar agravios individualmente a su patrono."

A nivel federal hemos encontrado algunos casos, los cuales nos pueden servir de guía.

La regla general que ha adoptado la Junta Nacional es a los efectos de que los traslados caen bajo la definición de "términos y condiciones de empleo" y, por consiguiente, son

materia mandatoria de negociación; NLRB vs Brown Dunkin Co., Inc. 47 LRRM 2551; Herman Nelson Div., American Air Filter 46 LRRM 1130; Sea Land Service, Inc. 55 LRRM 1439; Continental Insurance Co. vs. NLRB 86 LRRM 2003; Wellman Industries 91 LRRM 1320.

Esta regla ha sufrido sus excepciones así, por ejemplo, en Westinghouse Electric Corp. 70 LRRM 1255 la Junta Nacional determinó que el patrono no tenía la obligación de negociar el traslado de unos empleados cuando: (1) el traslado no ha afectado la continuidad de las operaciones o el trabajo de los empleados, (2) la unión continúa siendo la representante de los trabajadores en la empresa y, (3) los empleados que se trasladaron lo hicieron voluntariamente y con el consentimiento de la unión.

En Union Electric Co. 80 LRRM 1110 la Junta Nacional encontró que no se violó el deber de negociar cuando un patrono trasladó unilateralmente a un empleado a pesar de que el patrono y la unión estaban negociando en ese momento el traslado de un gran número de empleados. La Junta razonó que toda vez que el traslado no tenía impacto en la negociación y no tenía ningún efecto negativo en ninguno de los empleados por los cuales la unión estaba negociando y que al examinar el historial completo de las relaciones de la unión y el patrono, las cuales habían sido muy armoniosas, dicha conducta no podía enmarcarse como una negativa ilegal a negociar bajo la Ley.

En Oneita Unitling Mills, Inc. 83 LRRM 1670 la Junta Nacional resolvió que el cambio unilateral del patrono de rotar a los empleados en la distribución del trabajo no

violaba el deber de negociar toda vez que ningún empleado se había querellado al supervisor o a la unión por dicho cambio.

En University of Chicago vs. NLRB 89 LRRM 2113 la Corte de Apelaciones del Séptimo Circuito resolvió que la Junta Nacional erró al encontrar que un patrono había violado el deber de negociar cuando, unilateralmente, trasladó unos empleados de una unidad apropiada a otra ya que las partes habían negociado hasta llegar a un impase y la evidencia demostraba que la decisión para efectuar los traslados se debía a la necesidad de mejorar la calidad del servicio que se le daba a los empleados profesionales y no a un discrimen contra la unión o los empleados.

En K-Mart Corporation 101 LRRM 1046 se encontró que el patrono no violaba la Ley cuando unilateralmente trasladó a unos empleados de un turno que se había eliminado a otros turnos dentro de la compañía.

De la anterior jurisprudencia podemos colegir que los traslados no son per se materia mandatoria de negociación. Entre los factores que se pueden encontrar para que no sea mandatoria el negociar un traslado se encuentra: el que el mismo sea a solicitud del empleado; cuando el mismo se debe a una razón de negocio legítimo y no a un discrimen contra la unión o el empleado; y, cuando el mismo es beneficioso para el empleado y no se perjudica a la unión o a ninguno de los miembros de ésta. Por el contrario, si el traslado puede tener algún efecto adverso a alguno de los empleados se ha reconocido que el patrono está en la obligación de negociar con la unión los efectos de ese traslado en los demás

empleados; véase First National Maintenance Corp. vs. NLRB 452 US 666. Así también el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha reconocido que para determinar si una materia es o no mandatoria de negociación se debe tomar en consideración el historial de negociación o de las relaciones entre las partes. En cuanto a este concepto véase, Ford Motor Co. vs. NLRB 441 US 488.

Si bien es cierto que el caso que nos ocupa contiene hechos los cuales favorecerían la interpretación de que el patrono no estaba obligado a negociar con la unión como, por ejemplo, que el mismo fue a petición de la empleada, ningún empleado se ha quejado, la unión favorecía el que se concediera el traslado, el mismo era una gestión de negocio legítima y beneficiosa para el patrono; también es cierto que hay varios factores los cuales nos indican que el patrono debió haberse sentado a negociar con la unión, así, por ejemplo, los efectos que tendría en la oficina de San Juan y los empleados que allí laboran el trasladar el puesto de Especialista de Crédito Agrícola y, el historial y la conducta anterior de negociar todos los traslados. Si bien es cierto que no en todos los traslados se suscribía una estipulación también es cierto que en todos se consultaban y se obtenía la aprobación de ésta aunque fuese verbal. Es prerrogativa de la unión ante estas circunstancias el exigir que se suscriba una estipulación. En el caso de autos y con un interés legítimo como la representante exclusiva de los trabajadores, ésta estaba interesada en que se suscribiera tal estipulación.

Si a todo lo antes expuesto añadimos la declaración de principios de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, antes citada, forzoso es concluir que al rehusar negociar con la unión los efectos del traslado del puesto y la empleada, Sra. Maritza Berríos, de San Juan a Maranjito y al negociar directamente con la empleada la Corporación de Crédito Agrícola incurrió en la práctica ilícita enmarcada en el Artículo 8(1)(d) de nuestra Ley.

El Artículo V del convenio colectivo entre las partes dispone:

"ARTICULO V

DERECHOS RESERVADOS DE LA
GERENCIA

Sección 1. La UNION acepta que la CORPORACION retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados, así como el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa en la medida que tal facultad y control no hayan sido expresamente limitados por los términos de este Convenio, o por el uso y la costumbre de la CORPORACION.

Sección 2. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la CORPORACION arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la UNION o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio."

Como concluyéramos anteriormente el historial de las gestiones hechas entre las partes demuestra que la costumbre era el que todos los traslados se discutieran con la unión y que se suscribiera una estipulación en aquellas que ésta estimara pertinente. Al no negociar con la unión y hacerlo directamente con la empleada, determinamos que la Corporación incurrió, de igual forma, en la práctica ilícita enmarcada en el Artículo 3(1)(f) de la Ley.

RECOMENDACIONES

En vista de todo lo antes expuesto, recomendamos a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordene a la Corporación de Crédito Agrícola a que:

1. Cese y desista de negociar individualmente con los trabajadores obviando, de esta forma, al agente de negociación colectiva.
2. Negociar con la Unión de Empleados de la Corporación de Crédito Agrícola todo lo relativo a la plaza dejada vacante en la Región de San Juan de Especialista de Crédito Agrícola II.
3. Cese y desista de violar los términos del convenio colectivo, en particular aquellos que dispone el Artículo V.
4. Colocar en un sitio conspicuo de su negocio, acordado con el Jefe Examinador de la Junta, un Aviso de Audiencia que se acompañará con la Decisión y Orden que emita esta Honorable Junta.
5. Notificar al Presidente de la Junta, dentro de diez (10) días a partir de la notificación, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10, del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones u objeciones

sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la Exposición y el alegato, 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. Tal y como se dispone más adelante en el citado Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento deseara obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de diciembre de 1983.



Antonio F. Santos
Antonio F. Santos
Oficial Examinador

NOTIFICACION

Certifico: Que he enviado, por correo certificado, copia del presente Informe a:

1. Lcdo. Raúl Rodríguez Santiago
Ave. Condado #70, Interior
Apartamento 9, Segundo Piso
Santurce, Puerto Rico 00907
2. Unión de Empleados de la Corporación
de Crédito Agrícola
Calle 15-R-4
Valle Tolima
Caguas, Puerto Rico 00625
3. Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Div. Legal - Junta (a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de enero de 1984.

Ada Rosario Rivera
Ada Rosario Rivera
Secretaría de la Junta