



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

(Tel. 721-0060)

EN EL CASO DE: :
AUTORIDAD DE TIERRAS DE PUERTO :
RICO :
Querellada :
-y- : CASO NUM. CA-87-19
UNION GENERAL DE TRABAJADORES : D-90-1152
Querellante :
-----:

ANTE: Lcda. Ileana Cintrón Vargas
Oficial Examinadora

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Por la Junta

Lcda. Josefina Rivera
Por el Patrono

DECISION Y ORDEN

El 17 de noviembre de 1989 la Junta expidió un Proyecto de Decisión y Orden en el caso de epígrafe en el que proponía la desestimación de la querella. Como ninguna de las partes radicó excepciones al referido proyecto, el caso quedó sometido a la Junta a base del expediente.

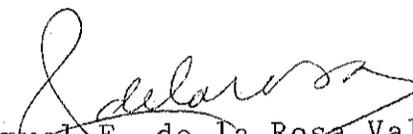
La Junta ha considerado el expediente completo del caso y por la presente adopta las conclusiones del Proyecto de Decisión y Orden de 17 de noviembre de 1989 y lo hace formar parte de la presente Decisión y Orden.

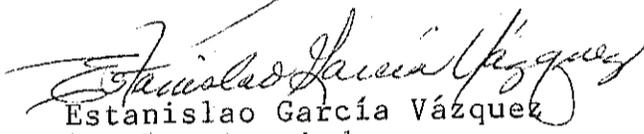
ORDEN

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9 (1)(b) 29 LPRA 70 (1)(b), de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordena que la querella expedida en el caso de epígrafe sea, como por la presente es, desestimada.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimientos Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden podrá dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una moción de reconsideración.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de enero de 1990.


Samuel E. de la Rosa Valencia
Presidente


Estanislao García Vázquez
Miembro Asociado

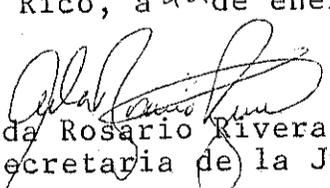

Carlos Roca Rosselli
Miembro Asociado

NOTIFICACION

CERTIFICAMOS: Haber enviado copia de la presente Decisión y Orden por correo ordinario a:

- 1.- Lcda. Josefina Rivera
Autoridad de Tierras
Apartado 9745
Santurce, Puerto Rico 00929
- 2.- Unión General de Trabajadores
P.O. Box 29247
Río Piedras, Puerto Rico 00929
- 3.- Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Abogado-División Legal
Junta (A la mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de enero de 1990.


Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta



El 17 de junio la Unión radicó una primera enmienda al cargo original. En la misma alegó que el patrono violó el Convenio Colectivo en su Artículo XXXI al celebrar acuerdos o contratos con los empleados pertenecientes a la Unidad Apropiaada, en forma individual, lo que constituiría una práctica ilícita, según el Artículo 8 (1) inciso f, de la Ley.

El 8 de julio, la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, a través del Lcdo. Luis B. Osorio Díaz, expidió querrela contra la Autoridad. En la misma se alegaron las violaciones mencionadas en los párrafos anteriores.

El 21 de julio el Presidente de la Junta nombró a la Lcda. Ileana Cintrón Vargas como Oficial Examinadora en el caso de epígrafe y emitió el Aviso de Audiencia para los días 5 y 6 de octubre.

El 2 de septiembre, la Autoridad contestó la Querrela. Negó haber incurrido en las violaciones que la Unión le señaló y levantó varias defensas afirmativas. Solicitó la desestimación de la Querrela.

Los días 5 y 6 de octubre se inició la audiencia pública. Esta fue suspendida por incomparecencia del Patrono. La Oficial Examinadora emitió Resolución fijando el 16 de octubre como la próxima fecha a efectuarse la audiencia.

El 9 de octubre el Patrono radicó una Moción solicitando la posposición de la audiencia por estar muy congestionado su calendario, y al mismo tiempo se disculpó por su incomparecencia. Mediante Resolución del 13 de octubre la Oficial Examinadora denegó la posposición.

El 19 de octubre la Oficial Examinadora, tomando conocimiento de la posibilidad de que en el proceso las partes pudieran llegar a un acuerdo transaccional, emitió Resolución concediendo una nueva fecha para la audiencia. En la misma ordenó al Interés Público que la mantuviere informada de los resultados de la reunión entre las partes.

El 25 de octubre el Interés Público solicitó una nueva prórroga. Sostuvo que tanto el Interés Público como la querellante tenían ante sí un documento, sometido por la querellada para su estudio, y que de lograr un acuerdo existía la posibilidad de dar por terminado el caso de epígrafe.

El 2 de noviembre la Oficial Examinadora resolvió con un "Ha Lugar" la petición del Interés Público. Concedió a las partes hasta el 10 de noviembre para informar el resultado del estudio y de las reuniones.

El 24 de noviembre, el abogado del Interés Público radicó una Moción informando a la Oficial Examinadora que las partes no habían podido ponerse de acuerdo, por lo cual, mediante Resolución del 25 de noviembre, se señaló la audiencia del caso para el 28 de enero de 1988.

La audiencia pública del caso se llevó a efecto los días 28 de enero y 4 de febrero de 1988 ^{3/}.

El 23 de febrero la Oficial Examinadora concedió a las partes hasta el 25 de marzo para someter sus respectivos Memorandos de Derecho. El 23 de marzo el Patrono radicó su Memorando de Derecho.

El 28 de marzo el abogado del Interés Público radicó una Moción solicitando término adicional para presentar su Memorando de Derecho. Ese mismo día la Oficial Examinadora emitió Resolución declarando la misma Con Lugar concediéndole hasta el 8 de abril para radicar el escrito.

El Interés Público radicó su Memorando de Derecho en tiempo.

Debido a la renuncia de la Lcda. Ileana Cintrón, como Oficial Examinadora de la Junta, el Informe correspondiente al caso de epígrafe quedó en suspenso, por lo cual la Junta decidió preparar este Proyecto de Decisión y Orden, el cual está sujeto a excepciones como si se tratara del Informe de la Oficial Examinadora. ^{4/}

^{3/} En adelante toda fecha será 1988, hasta que se indique otra.

^{4/} Junta de Relaciones del Trabajo v. Línea Suprema, Inc., 89 DPR 840.

Hemos revisado las Resoluciones emitidas por la Oficial Examinadora, y por la presente las confirmamos por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Además, a base del expediente completo del caso, proponemos las siguientes:

DETERMINACIONES DE HECHOS Y CONCLUSIONES DE DERECHO

I. La Querellada:

La Autoridad de Tierras de Puerto Rico es una instrumentalidad corporativa del gobierno de Puerto Rico que se dedica a la reserva y alquiler de terrenos en Puerto Rico y en tales operaciones emplea trabajadores, constituyéndose así en "patrono" de conformidad al significado del Artículo 2, Sección 2 y 11 de la Ley.

II. La Querellante:

La Unión General de Trabajadores (UGT) es una entidad que admite en su matrícula trabajadores incluyendo a los de la querellada, los cuales representa ante su patrono con fines de negociación colectiva y es una "organización obrera" en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley.^{5/}

III. El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero-patronales entre la querellada y la querellante se rigen por un convenio colectivo con vigencia del 1ro de julio de 1986 hasta el 30 de junio de 1989, rigiendo automáticamente de año en año, a menos que cualesquiera de las partes notifique a la otra parte por escrito, con sesenta (60) días de antelación a su vencimiento, su deseo de enmendarlo o negociar un nuevo convenio colectivo.

IV. Los Hechos y la Práctica Ilícita del Trabajo:

De la prueba documental y de la prueba testifical surgen los siguientes hechos:

Primero: Las partes comenzaron a negociar el 30 de junio de 1986. Con anterioridad el patrono había anunciado una reserva en el presupuesto para otorgar el aumento por mérito.

^{5/} Refiérase a Certificación de Representante que obra en el caso Autoridad de Terrenos -y- Unión General de Trabajadores, Caso Núm. P-3415, D-834 emitida el 3 de marzo de 1981.

Segundo: El 11 de septiembre de 1986 se circuló un Boletín Especial de la Unión General de Trabajadores, donde se pidió a la matrícula un voto de huelga y se hizo referencia al aumento por mérito que el patrono iba a otorgar. 6/

Tercero: El 24 de noviembre de 1986, la Autoridad comunicó a veintiun (21) empleados de la unidad apropiada que, además del aumento otorgado por el convenio, recibirían un aumento por mérito, que fluctuaría entre \$25 y \$55. 7/

Cuarto: El 19 de febrero de 1987 se radicó cargo en la Junta de negativa a negociar.

Quinto: El 3 de abril de 1987 se firmó el convenio colectivo retroactivo al 1ro de julio de 1986 y con vigencia hasta el 30 de junio de 1989 y que continuará en vigor de año en año hasta la negociación de un nuevo convenio. 8/

Sexto: El aumento de salario por mérito fue traído a la mesa de negociación en repetidas ocasiones. Es más, fue discutido con el Director Ejecutivo de la Autoridad antes de iniciarse los procesos de la negociación, pero que no se llegó a acuerdo alguno. Las razones, que surgen de esa prueba, para que las partes no llegasen a un acuerdo, las podemos dividir en dos grupos, una por parte del patrono y la otra por parte de la unión. Veamos:

El patrono asumió una sola posición antes, durante y después de la negociación del convenio colectivo, sosteniendo que esa era una cláusula no negociable porque ésta caía dentro del significado de "prerrogativa gerencial", facultad inherente del patrono.

A preguntas del representante legal del patrono, el Secretario de Organización de la Unión, Sr. Manuel Perfecto Torres, quien fungió como miembro del Comité Organizador de la Unión, expresó lo siguiente:

6/ Exhibit Patrono Núm. 7

7/ Exhibit Conjunto Núm. 2

8/ Transcripción Oficial, Pág. 32

P. Don Manuel, ¿usted recuerda específicamente cuáles eran los fundamentos cuando usted conversó con el Director Ejecutivo previo a la negociación, cuáles eran los fundamentos que él utilizó para conceder los aumentos por mérito?

R. Que eso era prerrogativa gerencial, que él creía en el aumento por mérito y que él lo iba a otorgar. 9/

En el contrainterrogatorio que llevó a cabo el abogado del Interés Público al testigo de la parte patronal, Lcdo. Rafael Rodríguez Journet, Director del Departamento de Servicios Legales y Relaciones Industriales y miembro del Comité Negociador por parte de la Autoridad, éste expresó lo siguiente:

P. Usted ha dicho aquí, corrijame si eso es o no cierto, que un aumento por mérito en base a como usted lo ha definido, formaría parte de una prerrogativa gerencial?

R. En caso de...

P. En este caso específico?

R. En este caso la Autoridad indicó que iba a ejercer esa prerrogativa. 10/

En el Memorandum de Derecho, página 6, presentado por el Patrono ante esta Junta, expresó lo siguiente:

"Declaró el Lcdo. Rodríguez que la posición asumida por la Autoridad con relación al aumento por mérito es que el mismo forma parte de sus facultades y prerrogativas gerenciales, razón por la cual se debían reservar recursos económicos para concederlos, entendiéndose por las partes, que todo este asunto fue materia de negociación en la cual la Autoridad mantuvo la posición referida como una prerrogativa gerencial irrenunciable y que este asunto fue discutido. La Autoridad se reafirmó en su posición y la Unión no insistió en modificar la misma". 11/

9/ Transcripción Oficial, Pág. 32

10/ Transcripción Oficial, Pág. 71

11/ La Transcripción Oficial así lo corrobora.

En resumen, la prueba testifical demostró que sí se planteó el aumento de salarios por mérito, antes y durante la negociación colectiva, y que la posición del patrono fue la de negarse a negociarla por considerarla una prerrogativa gerencial.

En cuanto a la unión, somos de opinión, que ésta tenía conocimiento pleno de la problemática del aumento de salario por mérito que se proponía realizar el patrono, que evaluó las consecuencias que éstos producirían tanto en el proceso de la negociación como en el ánimo de sus afiliados, y decidió renunciar conscientemente a seguir negociando dicha cláusula. Esta conclusión surge de la transcripción oficial del interrogatorio al representante de la unión, señor Manuel Perfecto Torres, durante la audiencia. Veamos.

A preguntas del abogado del Interés Público, Lcdo. Luis B. Osorio, sobre lo acontecido en la última negociación colectiva, el señor Perfecto respondió:

R. En la reunión del lro. de octubre de 1986 que se suscita de nuevo la controversia en términos del salario que nosotros estábamos exigiendo donde se nos señala a nosotros por parte de la Autoridad que ya la Autoridad había hecho un presupuesto, que eso estaba enmarcado dentro del presupuesto, que ellos no podían irse por encima del presupuesto por una situación difícil de la Autoridad, porque tenían deudas que pagar y que ellos se reservaban una pequeña partida para conceder a aquellos empleados que ellos entendieran pues aumentos por encima de lo estipulado en el convenio. En ese momento nosotros --como siempre mantuvimos-- rechazamos la misma, porque entendíamos que no había un mecanismo realmente saludable que permitiera que se premiara la excelencia por encima de lo común. Y realmente nosotros podemos probar aquí de que aquí se premió lo común."

En el contrainterrogatorio la representante legal del patrono, licenciada Rivera, le formuló algunas preguntas sobre el asunto de mérito al señor Perfecto:

P. Entre los "issues" de ese voto de huelga, ¿estaba el aumento de mérito?

R. Fue contemplado entre los "issues", es correcto.

P. Dentro de la orientación o comunicación que ustedes tuvieron con la matrícula, ¿quién le dio esa orientación o quién tuvo el liderato?

R. Este servidor.

P. ¿Qué fue lo que usted le dijo con relación al aumento por mérito a la matrícula?

R. Se le explicó precisamente lo que aparece en el mismo boletín que usted mostró como exhibit el 11 de septiembre del '86.

P. ¿Consideró usted de todo este proceso importante el asunto del aumento por mérito?

R. Consideramos el asunto como algo importante porque es nocivo para la organización sindical.

P. ¿Y cuál fue la conducta de la unión con relación a este tipo de asunto con el patrono en la mesa de negociación?

R. Fue de rechazo.

P. ¿De rechazo sin discutir o rechazo discutido?

R. Fue rechazo realmente sin discutir porque la posición de la gerencia era que eso era reservar ese derecho. ^{12/} (Énfasis suplido)

A preguntas de la licenciada Rivera, sobre si el aumento por mérito que tenía planeado el patrono era de conocimiento del Comité Negociador que estaba discutiendo el convenio, el Lcdo. Rafael Rodríguez Journet, dijo lo siguiente:

"R. Sí, eso surgió en varias ocasiones en la mesa de negociación, ya que se planteó...específicamente por el Sr. Manuel Perfecto de que la Unión pues no veía con buenos ojos...que había llegado a ellos esa información y no veían con buenos ojos este tipo de aumento, ya que esto afecta específicamente a la unión como representante de los obreros" ^{13/}

En conclusión y según hemos podido apreciar a través de los diálogos aquí transcritos, las actitudes observadas tanto por el patrono como por la unión durante el proceso de negociación del convenio colectivo con relación a la cláusula de aumento de salario por mérito, amerita que hagamos las siguientes expresiones:

12/ Transcripción Oficial, Pág. 42

13/ Transcripción Oficial, Pág. 53

ANALISIS

a) LA NEGATIVA A NEGOCIAR EL AUMENTO DE SALARIO POR MERITO

La querrela emitida establece en su cuarto punto, lo siguiente:

"Que desde 1986 y en adelante la querrellada ha rehusado negociar de buena fe con la unión querellante, al otorgar aumentos a empleados que son representados por ella".

Esto nos lleva a establecer que la controversia del caso de epígrafe gira en torno al proceso de negociación colectiva que tuvo lugar del 1ro de julio de 1986 al 3 de abril de 1987. Durante dicho período debemos concluir si el patrono (la Autoridad) se negó a negociar un plan de aumento de salario por mérito y si como secuela de ello la acción "unilateral de establecer el plan sin el consentimiento de la unión, fue legal o ilegal en el significado del Artículo 8 (1) (d) de la Ley.^{14/}

Este planteamiento nos lleva a analizar varios aspectos del proceso de la negociación colectiva. En nuestra jurisdicción está consagrado el derecho a la negociación colectiva libre. El Artículo 4 de la ley establece específicamente que:

"Los empleados tienen derecho, entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua".^{15/}

^{14/} Con anterioridad ya esta Junta ha establecido el principio de que para poder establecer la práctica ilícita de negativa a negociar deben concurrir cuatro condiciones fundamentales: (1) la unidad apropiada, por la cual se hace el requerimiento debe ser apropiada; (2) la Unión debe representar a la mayoría de los empleados del patrono en dicha unidad a la fecha del requerimiento; (3) la unión debe hacer un requerimiento al patrono respecto a su deseo de negociar un convenio colectivo cubriendo a sus empleados y (4) el patrono debe haberse negado a negociar una vez requerido. En este caso no se encuentran en controversia ninguno de los tres puntos anteriores quedando ante la consideración de la Junta sólo la negativa del patrono a negociar, si alguna.

^{15/} 29 LPRA f 65

En ocasiones anteriores en que hemos analizado dicha disposición hemos establecido que:

"La 'negociación colectiva' es un término que incluye todas las negociaciones entre el representante de los empleados y el patrono. Puede referirse al proceso de negociación de un convenio colectivo, o a discusiones y comunicaciones en la administración e interpretación de un convenio ya negociado... Bajo el Artículo 8(1)(d) citado, se requiere de las partes el negociar de buena fe con respecto a salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo." ^{16/} (Enfasis suplido)

Creemos propio que en este caso profundicemos sobre este aspecto del proceso de la negociación colectiva que causa graves daños a las partes en el proceso de la negociación de un convenio colectivo, que se conoce como las cláusulas mandatorias y las permisivas.

Hemos definido las cláusulas mandatorias de negociación como aquellas que obligan al patrono a negociarlas, cuando la unión así lo requiera. Estas cláusulas impiden al patrono implantarlas unilateralmente o hacer arreglos individuales con los trabajadores que forman parte de la unidad apropiada. La consecuencia legal de no negociar una cláusula mandatoria es que dicho patrono estaría incurso en una práctica ilícita de trabajo bajo el significado del Artículo 8 (1) (d) de la Ley.

Las cláusulas o materias de negociación denominadas "permisivas" son aquellas que no caen dentro de las clasificaciones de "mandatorias" o de "ilegales". La negociación de este tipo de cláusula no es obligatoria, por lo que el patrono no viene obligado a negociarlas. Cualquier cargo que radique una Unión contra un patrono por su negativa a negociar una cláusula de esta índole no prosperaría, por lo cual, la Junta tendría que desestimarla.

16/ Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico -y- Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers Express and Station Employees, AFL-CIO, Caso Núm. CA-3758, Decisión Núm. 527 del 9 de abril de 1969.

Cláusulas Mandatorias bajo nuestra Ley

Nuestra Ley no contiene una disposición explícita sobre lo que constituyen cláusulas mandatorias de negociación. Las cláusulas mandatorias bajo nuestra jurisdicción emanan, en primera instancia, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y en segundo término, de la jurisprudencia que se haya emitido por nuestro Tribunal Supremo, así como por nuestras propias decisiones.

Entremos a analizar las disposiciones de nuestra ley que se refieren a las cláusulas mandatorias. Estas están contenidas en varios artículos que deben ser leídos en conjunto para obtener un cuadro completo. Específicamente nos referimos a los siguientes artículos:

El Artículo 1, Inciso (3) de la Ley dice lo siguiente:

"A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo..."17/

El Artículo 2, inciso (6) define lo que es una "disputa obrera":

"...incluye cualquier controversia relativa a los términos, tenencia o condiciones de empleo..., o sobre negociación, fijación, mantenimiento, cambio o esfuerzo para convenir términos o condiciones de empleo..." 18/

El Artículo 2, inciso (10) expresa que una "organización obrera" es aquella que:

"...exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a quejas y agravios, disputas, salarios, tipos de paga, horas de trabajo y/o condiciones de empleo". 19/

En el Artículo 8, inciso (1) (d) referente a la negativa a negociar, la Ley expresa:

"...A los fines de la negociación colectiva, la subcontratación se considerará materia mandatoria de negociación." 20/

17/ Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA, 62 (3)

18/ 29 LPRA 63 (6)

19/ 29 LPRA 63 (10)

20/ 29 LPRA 69 (1) (d)

En resumen, a base de nuestras decisiones sobre este tema y sin tratar de ser exhaustivos, nuestra ley hace mandatorias las siguientes cláusulas: salarios, tipos de paga, horas de trabajo, procedimiento de quejas y agravios, solución de disputas, tenencia, términos y condiciones de empleo y subcontratación.

Todas las áreas de negociación anteriormente mencionadas y su interpretación son claras, salvo sobre "tenencia, términos y condiciones de empleo", la cual es necesario clarificarla ya que contiene una serie de cláusulas específicas. Regularmente las cláusulas mandatorias que caen bajo la denominación "tenencia, término y condiciones de empleo" son aquellas que los patronos suelen incorporar tanto en los contratos individuales de trabajo como en los manuales para los empleados, a saber: vacaciones, licencias, días laborables, días festivos, cesantías temporeras o permanentes, antigüedad, traslados, equipo, maquinaria, condiciones de higiene y seguridad, reglas o normas de conducta, medidas disciplinarias y el trato a los empleados. El listado no pretende ser exhaustivo, ya que frente a nuevas cláusulas, la Junta ejercerá su jurisdicción primaria indelegable para resolverlo. Además, caen bajo esta denominación los derechos otorgados por las leyes sociales de los trabajadores, como lo son los bonos, el retiro, la incapacidad ocupacional, los accidentes y enfermedades ocupacionales, licencias por maternidad y otros. Todas estas leyes establecen unos derechos mínimos, por lo tanto, es mediante la negociación colectiva que los trabajadores tienen la oportunidad de mejorarlos.

La mayoría de las materias mandatorias de negociación se relacionan con todos aquellos aspectos que directa o indirectamente tienen que ver con el trabajo que realiza el empleado. Asimismo, hay otra área de negociación que tiene

que ver con la estabilidad de la unión en su función como representante de esos trabajadores, mediante cláusulas entre las cuales se encuentran las de seguridad sindical, descuento de cuotas, derechos sindicales en el proceso de administrar el convenio y la unidad apropiada de negociación cuando la misma no fuera determinada por la Junta.

En el caso J. H. Allison and Co.,^{21/} resuelto bajo la jurisdicción de la antigua Ley Wagner la cual sirvió de modelo para redactar la nuestra, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo determinó que los aumentos de salario por razón de mérito son parte integral de la estructura salarial, por lo cual es materia mandatoria de negociación. Algunos Tribunales Federales de Circuito también se han expresado en el mismo sentido.^{22/} Sin embargo, el caso principal sobre esta materia lo constituye la decisión del Tribunal Supremo Federal en el caso de NLRB v. KATZ, 396 US 736, donde se confirmó que el aumento de salario por mérito es una cláusula mandatoria de negociación. Además, el caso establece ciertas circunstancias que podrían justificar la acción unilateral por parte del patrono.

En nuestra jurisdicción no existe jurisprudencia sobre este particular. Consideramos que esta norma fomenta la paz industrial y ayuda a eliminar algunas causas de ciertas disputas obreras, que son fines específicos de nuestra Ley. En el caso de epígrafe el anunciado aumento de salario por mérito tenía íntima relación con la estructura salarial de la empresa. Nótese que el patrono solicitó hacer una reserva de dinero afectando el presupuesto disponible para la negociación de sueldos y otros beneficios. Somos de opinión que en este caso el patrono venía obligado a negociar de buena fe con la unión y no meramente oponerse a la discusión de la cláusula, alegando que la misma era una prerrogativa gerencial, por lo cual, concluimos que también en nuestra jurisdicción la cláusula sobre aumento de salario por mérito es materia mandatoria de negociación colectiva.

^{21/} 70 NLRB 377, 18 LRRM 1369 (1946), enforced 165 F 2d 766.

^{22/} NLRB v. Berkely Mach Works, 189 F 2d 904, 28 LRRM 2176 (1951); White v. NLRB, 255 F 2d 564, 42 LRRM 2176 (1958).

El tribunal federal en el caso de NLRB v. Katz, supra, también encontró ciertas circunstancias que podrían justificar la acción unilateral del patrono. Entre éstas mencionó el impasse, la necesidad o la renuncia. Somos de opinión que concomitante al deber de negociar que tenía el patrono, de la prueba ofrecida en el caso surge el concepto de la posible renuncia por parte de la Unión de su derecho a exigir al patrono a negociar. La estructura doctrinaria sobre los diferentes tipos de renuncia está resumida por el Profesor Charles J. Morris en el libro "Developing Labor Law".^{23/}

La primera es la renuncia que se hace en el propio convenio cuando la unión, en un lenguaje claro e inequívoco lo expresa en forma escrita en el convenio colectivo. Generalmente esta renuncia se formula en la cláusula de prerrogativa gerencial o en la de cierre de asuntos a negociar ("zipper clause"). La segunda es la renuncia por inacción, cuando la unión no dice nada sobre ello en la negociación o guarda silencio. La tercera es la renuncia que surge del historial de negociación. Esta última se refiere a cuando una materia de negociación ha sido discutida en el proceso de negociación, pero no fue incorporada en el convenio colectivo. Esta situación se interpretará como una renuncia, siempre y cuando se determine que la unión discutió esa materia con frecuencia y que cedió conscientemente su posición frente a la posición del patrono.

De los diferentes tipos de renunciaciones antes expuestos, el tercero es aplicable al caso de autos, o sea, la renuncia por el historial de negociación.

Durante el interrogatorio al que el abogado del Interés Público sometió al señor Manuel Perfecto, representante de la unión, éste expresó:

^{23/} Morris, Charles J., The Developing Labor Law, Second Edition (BNA Books 1971).

P. Testigo, ¿qué razones dio el patrono para la concesión de estos aumentos?

R. Que eran prerrogativas gerenciales.

P. ¿En virtud de qué es que se concede específicamente?

R. No hay razón por convenio colectivo para otorgar, no hay convenio.

P. ¿Estos aumentos fueron discutidos en la mesa de negociaciones?

R. Hubieron posiciones encontradas, precisamente donde...

P. Explique eso de posiciones encontradas.

R. ...donde señalaba la Autoridad que ellos iban a conceder aumentos por méritos y nosotros le señalábamos que estaba contemplado 24/ en el convenio colectivo firmado.

En otra intervención del abogado del Interés Público:

P. ¿En qué medida afecta a la unión, si en alguna medida claro está, los aumentos concedidos por mérito?

R. Primero que...

P. O en la alternativa por qué se opone la unión a la concesión...

R. ...lesiona la negociación colectiva como tal. O sea, queda burlada ante los trabajadores, número uno. Y número dos, o sea, hay un refrán que dice que "a quien le amarga un dulce". Y esto ha traído una situación bien delicada para nosotros en este taller, ya que los trabajadores le han estado recriminando a la unión el que la unión haya radicado este cargo. (énfasis suplido)

P. ¿Cómo le ha afectado a la unión que usted representa, la concesión de los mismos?

R. Bueno, al extremo de que realmente no hay vida activa sindical en este taller. 25/

En el contrainterrogatorio por parte de la representante legal del patrono, se suscitó el siguiente diálogo con el señor Manuel Perfecto:

P. Don Manuel, usted ha dicho que previo o en la misma etapa de la negociación usted se reunió con el Director Ejecutivo de la Autoridad.

24/ Transcripción Oficial, Pág. 22.

25/ Transcripción Oficial, Pág. 27 y 28.

R. Antes de la negociación.

P. ¿De qué hablaron?

R. Hablamos de diferentes temas. Uno de ellos precisamente fue éste donde él señaló que él pensaba conceder aumentos por mérito y nosotros le señalamos que eso era nocivo y que no estábamos a favor del mismo.

P. O sea, previo a la negociación o en la negociación?

R. Previo y en el transcurso de la negociación.

P. ¿Por qué usted entonces dijo que en la negociación no se habló del aumento por mérito?

R. Lo primero es lo siguiente, en la propuesta de convenio que somete la unión no contempla este tipo de aumento como algo que se debe conceder. Una vez entramos a discutir los pormenores del artículo de salario, en la segunda ocasión que entramos a discutir los aspectos económicos la Autoridad nos señala a nosotros que ellos van a conceder aumentos por mérito y nosotros le señalamos que nosotros rechazamos los mismos.

P. ¿Qué específicamente..., o sea, cuando usted conversó con el Director Ejecutivo de la Autoridad, ustedes hablaron bastante sobre el "issue" del aumento por mérito?

R. No, no hablamos bastante porque es un tema, era un tema para él bastante sensitivo y para nosotros también.

P. Pero, ¿lo conversaron con bastante conciencia?

R. Yo diría que las partes con bastante conciencia, correcto.

P. ¿Con alguna profundidad?

R. Yo diría que no con mucha. 26/

En otro momento del mismo contrainterrogatorio:

P. ¿Quién trajo el tema del aumento por mérito en la mesa de negociación, don Manuel, si usted se acuerda?

R. El tema lo trajo algún...de la parte de la Autoridad alguien cuando entramos nosotros a dilucidar los aumentos de salario.

P. ¿Qué hizo la unión cuando trajeron ese tema en la negociación?

R. Rechazamos de inmediato la solicitud de la Autoridad

P. Vamos a someter nuevamente, Vuestro Honor...Don Manuel, ¿cómo ustedes discutieron el asunto del aumento por mérito en la mesa de negociación? ¿Cómo fue? ¿Nos podría decir más o menos?

R. Cada vez que se entraba a tocar la cuestión de aumentos de salario, en base a la solicitud que estábamos haciendo, surgía el tema.

P. ¿Cómo cuantas veces se trajo ese tipo de tema en la...?

R. Dos o tres veces nada más. No puedo precisarlo.

P. ¿Por qué, testigo, si había esa contradicción la unión firmó el convenio?

R. Porque no hubo ningún tipo de acuerdo. O sea, el no firmar el convenio de nuestra parte hubiese sido una actuación negligente, irresponsable donde nos hubiésemos expuesto nosotros a que se nos radicara un cargo en esta Junta por negociar de mala fe. 27

Toda esta prueba testifical nos lleva a concluir que la cláusula fue frecuentemente planteada durante la negociación y que la unión cedió conscientemente su derecho a negociarla, por lo que no encontramos que el patrono se hubiese negado a negociar. Tenemos que concluir, que el patrono no incurrió en una negativa a negociar durante el proceso de la negociación colectiva ni al implantar el aumento de salario por mérito, por lo que, debe desestimarse la querrela a estos efectos y así lo proponemos.

b) LA NEGOCIACION INDIVIDUAL CON LOS TRABAJADORES

En relación con el cargo de que el patrono violó el convenio colectivo por estar negociando individualmente con los empleados de la unidad apropiada, consideramos que el mismo no tiene fundamento y, por lo tanto, el patrono no incurrió en violación al Artículo 8(1)(f) de la ley, en consecuencia proponemos que esta parte de la querrela debe ser también desestimada.

Conclusión

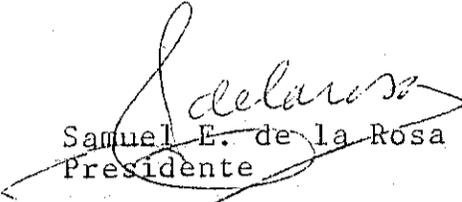
Como resultado del análisis de las Determinaciones de Hechos, y en virtud del Derecho aplicable somos de opinión que el patrono no incurrió en la práctica ilícita de negativa a negociar que se le imputó. Tampoco incurrió en violación al convenio colectivo ni en violación a los incisos (a) (b) y (c) del Artículo 8 (1) de la Ley por lo cual la querrela debe ser desestimada en su totalidad.

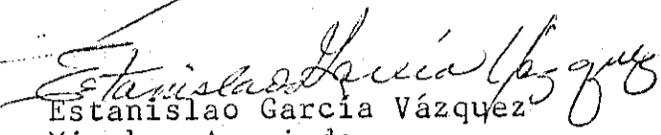
PROPUESTA ORDEN

A base de las anteriores propuestas conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico propone que se ordene que la querrela sea desestimada.

Siendo éste un Proyecto de Decisión y Orden sustitutivo del Informe de la Oficial Examinadora, y de acuerdo con el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta, cualquier parte en estos casos o el abogado de la Junta podrá radicar, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de este proyecto, una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este proyecto o cualquier parte del expediente o procedimiento y sosteniendo las mismas en un alegato. Inmediatamente después de radicar la Exposición de Excepciones y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, deberá notificar a las partes en el procedimiento, quienes tendrán derecho a contestar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la notificación. Asimismo, cualquier parte en el procedimiento que desee obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma, por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha del recibo de copia de este Proyecto de Decisión y Orden.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de noviembre de 1989.


Samuel E. de la Rosa Valencia
Presidente


Estanislao García Vázquez
Miembro Asociado



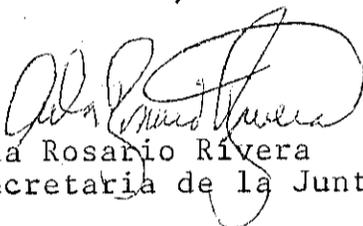

Carlos Roca Rosselli
Miembro Asociado

NOTIFICACION

Certifico: Haber enviado copia del presente Proyecto de Decisión y Orden de Desestimación en el caso de epígrafe por correo certificado a:

- 1.- Lcda. Josefina Rivera
Autoridad de Tierras
Apartado 9745
Santurce, Puerto Rico 00908
- 2.- Unión General de Trabajadores
PO Box 29247
Río Piedras, Puerto Rico 00929
- 3.- Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Abogado - División Legal
(a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a ²¹ de noviembre de 1989.


Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta

