

## DECISIÓN Y ORDEN

El 19 de enero de 2010, el Juez de Ley Administrativa Michael Rosas emitió la decisión adjunta. El demandante radicó una objeción formal junto a un informe para sostener la misma, el Abogado General de la Junta radicó un informe de respuesta (1) y el demandante radicó un informe de apelación.

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ha delegado su autoridad a un panel de tres miembros. La Junta ha considerado la decisión y el récord a la luz de las excepciones e informes y ha decidido afirmar las reglamentaciones, hallazgos (2) y conclusiones excepto según declarado abajo, para modificar su remedio y para adoptar la orden recomendada como modificada y establecida por completo abajo (3).

1. El juez encontró que el demandado violó la Sección 8(a)(5) y (1) de la Ley al unilateralmente discontinuar el pago a los empleados de un bono por trabajar en la víspera de Año Nuevo. En los hallazgos el Juez declinó aprobar el acuerdo fuera de la Junta y previo a una vista entre las partes, a pesar de que el demandado había pagado en su totalidad el bono con antelación a la vista en concordancia con el acuerdo. En contrariedad con el Juez, aprobamos el acuerdo y desmentiremos en concordancia esta alegación.

Para determinar si se aprueba un acuerdo o no, la Junta examinará todas las circunstancias aledañas incluyendo, pero no limitadas a (1) sobre si la parte querellante, el demandado o cualquiera de sus discriminados individuales hayan acordado estar atados, y la posición tomada por el Abogado General en relación al acuerdo (2) sobre si el acuerdo era razonable a la luz de la naturaleza de las violaciones alegadas, los riesgos inherentes en litigación y el escenario de la litigación (3) sobre si haya ocurrido algún fraude, coacción o cualquier restricción por amenaza por cualquiera de las partes para alcanzar el acuerdo; y (4) sobre si el demandado se ha comprometido en una historia de violaciones a la Ley o ha roto previos acuerdos en la resolución de disputas sobre prácticas ilícitas.

**Independent Stave Co., 287 NLRB 740, 743 (1987).** Aquí los factores 2 y 3 y un elemento clave del factor 1 se levantan a favor de la aprobación del acuerdo. Primero, el pago momentario del demandado remedia sustancialmente la práctica ilícita. Por consiguiente, cuando el acuerdo es visto contra la naturaleza de la alegación y los costos y riesgos inherentes en cualquier litigación, encontramos el acuerdo razonable. Segundo, no hay evidencia de fraude, coacción o restricción por amenazas al momento de alcanzar el acuerdo. Tercero, El **patrono** y el demandante (**unión**) acordaron ambos al acuerdo, y ninguna de las partes ni los empleados afectados se opusieron a su ejercicio.

El elemento de factor restante-la posición del Abogado General sobre el acuerdo-sopesa contra su aprobación. El Abogado General se opone al acuerdo, citando la conducta unilateral del **patrono** en un caso anterior (4). La anterior violación es también relevante

al factor 4, el cual examina si el demandado tiene una historia de violación a la Ley. Estos factores que actúan en contra entre sí son particularmente significantes, el juez observó, debido a que el caso anterior, como el caso instante, implicó el deber del **patrono** de negociar con la unión.

En balance, no obstante, encontramos que la política de la Junta desde hace mucho tiempo de fomentar una solución amigable de disputas sin litigación es servida aquí por el acuerdo que se aprueba. El acuerdo entre las partes para transar el asunto del bono de navidad puede ser visto como un paso mejorador de la relación entre las partes y su negociación para un nuevo contrato. Aunque en esa negociación se ha infligido daño por la conducta unilateral del patrono, el record en este caso demuestra que las partes se han reunido frecuentemente para negociar y han alcanzado un acuerdo en varios asuntos, por lo que no hay alegaciones de negociación de mala fe por parte del **demandado**. Aunque la Junta negará estar atada por cualquier acuerdo en probabilidad de ocurrencia con las políticas y de la Junta y la Ley (5), la aprobación del acuerdo aquí levanta más que socavar la meta de la Ley de fomentar a las partes a resolver las disputas laborales al alcanzar acuerdos de negociación colectiva más que recurrir a los procesos de la Junta. Ver **Auciello Iron Works, Inc. v. NLRB, 517 U.S. 781, 785 (1996)**. En concordancia, aprobamos el acuerdo y desestimamos la alegación de que el **patrono** violó la Ley al fallar en pagar el bono (6).

2. Encontramos, contrario al juez, que la vasta orden de remediativa de cese y desista no está justificada en este caso. En **Hickmott Foods, 242 NLRB 1357, 1357 (1979)**, La Junta declaró que una vasta orden de cese y desista, prohibiendo a un patrono de violar los derechos de la Sección 7 de los empleados “en cualquier otra manera”, está “justificada” cuando se ha demostrado que un patrono tiene la tendencia de violar la Ley o se ha comprometido en tal mala conducta ofensiva y ocurrente tanto como para demostrar una falta de apropiado por los derechos estatutorios fundamentales de los empleados”. Acuerdo: **Five Star Mfg., 348 NLRB 1301, 1302 (2006), enfd. 278 Fed. Appx. 697 (8th Cir. 2008)**.

No hay ninguna contención de que la mala conducta del patrono es ofensiva y ocurrente, y la evidencia ante nosotros no sostiene tal hallazgo. En lugar, el asunto aquí es sobre si se ha demostrado que el **patrono** tiene una tendencia a violar la Ley, en base a su conducta ilegal en este caso y el anterior caso en referencia, suficiente para garantizar una vasta orden. En vista de la Historia del Demandado de implantación unilateral en asuntos importantes sobre la violación de la Sección 8(a)(5) de la Ley, el caso es uno cerrado. Sin embargo, examinando la totalidad de las circunstancias aquí (7) observamos que a pesar de los dos cambios ilegales unilaterales que cometió el **patrono**, según encontrado en este procedimiento, el patrono continuó negociando con la unión sobre ambas situaciones, primero, rescindiendo de uno de los cambios hasta que el acuerdo pudiera ser alcanzado, y últimamente alcanzando a un acuerdo en ambos asuntos, según encontró el juez. De igual forma, siguiendo el caso anterior, el Demandante se reunió en segundas

ocasiones con la unión para negociar y alcanzó acuerdos en varios asuntos, según observamos arriba. En estas circunstancias, encontramos que la conducta del demandante no ha demostrado una suficiente falta de apropiado respeto para los empleados para garantizar la imposición de una vasta orden remedial (8).

### **Remedio Enmendado**

El demandado, habiendo cambiado unilateralmente los términos y condiciones de empleo relacionadas a la paga de tiempo extra, y asignaciones de turnos en espera “on call”, debe compensar a los empleados en su totalidad por cualquier pérdida de ganancias y otros beneficios que ellos hallan sufrido como resultado de la conducta ilegal del demandado. El remedio de la compensación en su totalidad deberá ser computado de acuerdo con **Ogle Protection Service , Inc. 183 NLRB 682 (1970), enf. 444 F.2d 502 (6to Circuito 1971)**, con interés a la proporción establecida en **Kentucky River Medical Center, 356 NLRB No. 8 (2010)**.

### **ORDEN**

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo adopta la recomendada orden del Juez de Ley Administrativa según modificada y establecida abajo y ordena que el demandado, Metro Mayagüez, Inc. d/b/a Hospital Perea, Mayagüez, Puerto Rico, sus oficiales, agentes, sucesores y asignados deberán

1. Cesar y desistir de:
  - (a) Unilateralmente cambiar los términos y condiciones de empleo de los empleados de sus unidades, incluyendo los cambios a paga por tiempo extra y por asignaciones de turnos en espera “on call”.
  - (b) En cualquier o relacionada manera interferir con, restringir o coaccionar a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados para ellos por la Sección 7 de la Ley.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa necesaria para efectuar las políticas de la Ley.
  - (a) A petición de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (**unión**), y a la luz de que no lo ha hecho, rescindir de los cambios unilaterales realizados a los términos y condiciones de empleo con respecto a la paga de tiempo por horas extras y por asignaciones de turnos en espera “on call”, y continuar en efecto los términos y condiciones de empleo anteriores al año 2006, hasta que Metro Mayagüez, Inc. d/b/a Hospital Perea negocie de buena fe con la unión un nuevo acuerdo de

- (b) negociación colectiva o un impasse válido, o hasta que la unión acuerde sobre los cambios.
- (c) Compensar en su totalidad a los empleados por cualquier pérdida u otros beneficios que hayan podido sufrir como resultado de los cambios
- (d) unilaterales, en la manera establecida en la sección de remedio de la sección de la decisión de Juez según enmendada en esta decisión.
- (e) Preservar y, dentro de 14 días de solicitado, o cualquier tiempo adicional, según el director regional pueda permitir para una buena causa demostrada, proveer en un lugar razonable designado por la Junta o sus agentes, todos los récords de nóminas, tarjetas de horarios personales y reportes, y todos los demás récords, incluyendo una copia electrónica de tales récords si almacenados en una forma electrónica, necesaria para analizar la cantidad de paga retroactiva bajo los términos de esta orden.
- (f) Dentro de 14 días luego del servicio de la Región, publicar en su facilidad en Mayagüez, Puerto Rico, copias del aviso adjuntado y marcado como “Apéndice” (9). Copias del aviso en formas provistas por el director regional para la Región 24, luego de haber sido firmado por el representante autorizado por el patrono, deberán ser publicados por el demandado por 60 días consecutivos en lugares visibles incluyendo todos los lugares donde los avisos a los empleados se publican acostumbradamente. En añadidura a la publicación física de avisos en papel, avisos deberán ser distribuidos electrónicamente, tales como por medio de correos electrónicos o en una página de Intranet o Internet, y/o por otros medios electrónicos, si el demandado acostumbradamente se comunica con sus empleados por tales medios. Medidas razonables deben ser tomadas por el demandado para asegurar que los avisos no son alterados, arrancados o cubiertos por cualquier otro material. En el evento de que durante la pendencia de estos procedimientos, el **patrono** ya no sea parte del negocio (mercado) o que haya cerrado la facilidad involucrada en estos procedimientos, el demandado deberá duplicar y enviar por correo, cubriendo los gastos, una copia del aviso a todos los empleados actuales y pasados empleados que hayan trabajado para el patrono en cualquier momento desde el 1 de agosto de 2008.
- (g) Dentro de 21 días luego del servicio por la Región, radicar con el Director Regional una certificación jurada de un oficial responsable en una forma provista por la Región afirmando los pasos que el demandado ha tomado para cumplir.

Es en adelante ordenado que la querrela es desestimada a la luz de que las alegadas violaciones no fueron específicamente encontrados.

Fechado en Washington D.C. el 29 de abril de 2011.

---

#### Notas

- (1) En su informe de respuesta, el Abogado General también incluyó una objeción de la oposición a la falla del Juez en apremiar un interés compuesto en su recomendación de remedio de total compensación. Encontramos merito en esa excepción según explicado abajo.**
- (2) El demandado ha objetado implícitamente algunos de los hallazgos de credibilidad del Juez. La política establecida de la Junta es no desautorizar las resoluciones de credibilidad del Juez a menos que la clara superioridad de toda la evidencia relevante nos convenza de que están incorrectos. *Standard Drywall Products*, 91 NLRB 544 (1950), enfd. 188 F.2d 362 (3d Cir. 1951). Hemos examinado cuidadosamente el récord y no hemos encontrado base para revertir los hallazgos. En la adopción del hallazgo del juez, de que el demandado violó la Sección 8(a)(5) y (1) al unilateralmente implantar un turno en espera “on call”, en su sala de operaciones, nosotros no nos fiamos en *Area Trade Bindery Co.*, 352 NLRB 172 (2008), un caso decidido cuando la Junta solo tenía dos miembros en su panel.**
- (3) De acuerdo con nuestra decisión en *Kentucky River Medical Center*, 356 NLRB No. 8 (2010), hemos modificado el remedio del juez al requerir que la paga retroactiva sea pagada con interés compuesto en una base diaria. Hemos modificado la orden recomendada del Juez para reflejar el remedio enmendado, para confirmar las violaciones encontradas, y para proveer para la publicación del aviso en concordancia con *J. Picini Flooring*, 356 NLRB No. 9 (2010). Hemos sustituido un nuevo aviso para conformar la orden según modificada.**
- (4) Ver 352 NLRB 418 (2008), incorporado por referencia en 355 NLRB No. 215 (2010) (hallazgo, inter alia, de que el demandado un “perfectamente claro” sucesor del patrono bajo *NLEB v. Burns Security Services*, 406 U.S. 272 (1972), no tenía derecho a establecer unilateralmente términos y condiciones iniciales de empleo, y por consiguiente violó la Sección 8(a)(5) y (1) al hacerlo).**
- (5) *Independent Stave Co.*, supra at 741**

- (6) **Contrario a sus colegas, el miembro Pierce adoptaría la posición del Juez y encontraría que el acuerdo no debería ser aprobado. Aunque él está de acuerdo con sus colegas de que una solución amigable de disputas juega un papel importante en la propensión de una relación de negociación últimamente. “La disposición de los cargos por prácticas ilícitas involucra no simplemente un ajuste de los derechos de las partes privadas, pero también un más amplio interés público”, y es la última responsabilidad de la agencia..... para asegurar que el interés público está siendo servido por un acuerdo”, George Banta Co. v. NLRB. 604 F.2d 830, 834, 835-836 (4to Circuito 1979). En este asunto la Junta, con la aprobación de la Corte Suprema, tiene una política establecida por largo tiempo de apartar los acuerdos de manera que las políticas de la Ley no son frustradas por un acuerdo sin efecto satisfactorio o efectivo. Wallace Corp. V. NLRB, 323 U.S. 248 (1944). Howard Electrical & Mechanical, 293 NLRB 472, 491 (1989). Aquí el miembro Pierce señala que el demandado es un habitual criminal que previamente unilateral e ilegalmente hizo cambios unilaterales. 355 NLRB No. 215 (2010), incorporando por referencia 352 NLRB 417 (2008). Más adelante, en este caso, el demandante realizó varios cambios unilaterales. Aunque entró en un acuerdo con la unión para transar uno de estos cambios unilaterales-su falla en pagar a los empleados algunos siete meses luego del bono era debido, no reconoció lo mal hecho ni aseguró a los empleados que no repetiría esta conducta ilegal. En estas circunstancias, y señalando que el estrecho lenguaje remedial de cese y desista en esta decisión, el miembro Pierce acuerda con el Juez y el Abogado General de que este acuerdo no debería ser aprobado.**
- (7) **Ver Five Star Mfg., 348 NLRB at 1302 (cuando se determina si emitir una vasta orden, la Junta “revisa la totalidad de las circunstancias para asegurarse si la conducta ilegal específica del demandado manifiesta una actitud de oposición a los propósitos de la Ley para generalmente proteger los derechos de los empleados”) (citación interna imotida).**
- (8) **Cf. Pan American Grain Co., 346 NLRB 193 (2005) (vasta orden impuesta en base a dos decisiones anteriores de la Junta involucrando violaciones de múltiples secciones de la Ley); Iron Workers Local 433 (United Steel) 293 NLRB 621, 623 (1989) (la vasta orden garantizó a la luz de la historia del demandado de 8(b)(4)(B) violaciones en dos casos anteriores), enfd. Mem. 930 F.2d 28 (9no Circuito. 1991).**
- (9) **Si esta orden es ejercida por un juicio de la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos, las palabras en el aviso que leen “Publicado por Orden de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo”, deberá leer “Publicado en cumplimiento con el Juicio de la Corte de Apelaciones de los Estados**

**Unidos ejerciendo una Orden de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.**

**TRASFONDO**

Una orden de cese y desista contra Metro Mayagüez, patrono administrador del Hospital Perea de dicho pueblo, fue emitida por el Juez de Ley Administrativa de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, Michael Rosas, ante querrela emitida por la realización de cambios unilaterales sin avisar a la unión y sin proveer una oportunidad para negociar en relación a tales cambios y sus efectos.

Así, habiendo encontrado violaciones en cambios realizados a la paga de tiempo extra y a la implantación de un turno “on call” (de espera), el Juez ordenó que adicional a suspender cambios unilaterales, incluyéndose cualquier coacción o privación a los empleados de la Unidad Contratante, se pagara a los empleados afectados por cualquier pérdida sufrida durante los efectos de tales cambios y a que continuaran en efecto los términos y condiciones de empleo establecidas para las enfermeras graduadas con anterioridad a agosto de 2006, tiempo en que Metro Mayagüez asumió las riendas del hospital, hasta que estos negocien de buena fe con la ULEES.

**QUERELLA**

El patrono cambió unilateralmente la forma en la cual se les paga a las enfermeras graduadas el tiempo trabajado por concepto de horas extra al implantar nuevas tarifas mandatorias sin haber llegado a un acuerdo final con el sindicato, como parte de una negociación de colaboración para aliviar el impacto de la implantación de la Ley 27 de Salario Mínimo para los profesionales de enfermería. Desde que asumió la administración del Hospital en 2006, Metro Perea nunca llegó a implantar el acuerdo tentativo entre el patrono anterior, Pavía Health System y el sindicato, de fijar tarifas per diem (de paga por día), de forma voluntaria, como alternativa para aliviar la paga doble por horas extra acordada en el año 2002. En lugar de utilizar las pagas propuestas de \$85 por turno de 7-3, \$95 por 3-11 y \$115 por 11-7, el patrono recurrió exclusivamente al mecanismo de paga doble de \$95 por cada turno de horas extra. Sin embargo, sin una decisión final y en medios de una renegociación de la paga doble de horas extra mandatorio por una de per diem mandatoria, esto como medida remediativa al impacto de la implantación de la Ley 27 de Salario Mínimo para estos profesionales, el cual alegaba Metro Mayagüez podría involucrar 13 despidos, el patrono decidió en julio de 2008, a espaldas de la ULEES, sustituir la paga doble permanente por tarifas per diem mandatorias de \$85 por el turno de 7-3, \$95 por el de 3-11, y de \$105 por el de 11-7. En el transcurso se despidió ilegalmente a la

enfermera graduada Abigail Ríos en violación a la sección 8(a)(3) y (1) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo por negarse a trabajar horas extra bajo las nuevas tarifas establecidas por el patrono.

Según Rosas, a pesar de que se había llegado a un acuerdo parcial sobre dicha paga en julio de 2008, el mismo era de naturaleza tentativa y no se había establecido la cantidad exacta del dinero a pagarse. Además, Metro Mayagüez tampoco pudo someter nunca evidencia sobre las circunstancias exigentes que llevaban a la implantación de unas tarifas per diem mandatorias. En cuanto a Ríos, está claramente establecido que un empleado queda protegido de una represalia disciplinaria cuando se invoca un derecho colectivamente negociado. En este caso, dado que resultó ilegal la imposición de cambio por parte del patrono, al momento de negarse a trabajar horas extra Ríos lo hacía a favor un derecho negociado colectivamente.

El patrono implantó unilateralmente un turno “on call” (de espera), para las enfermeras graduadas en la sala de operaciones. En medio de la negociación por una implantación de un turno “on call” para las enfermeras graduadas y demás personal de sala de operaciones, en abril de 2009 el patrono por criterio propio implantó un turno “on call” exclusivamente para las enfermeras graduadas, excluyendo otro personal adicional de la sala de operaciones, bajo la paga de tarifas correspondientes a \$50 adicionales a la paga regular por cada día durante la semana más \$250 adicionales a la paga regular por cada día durante los fines de semana. Dicho turno, no solo representó un cambio unilateral sino que afectó la labor de la enfermera graduada Felipa Crespo, cuya falta de transportación vehicular le afectaba laborar bajo el establecimiento de dicho sistema de turnos “on call”. En medio de la querrela, se llegó finalmente a un acuerdo sobre la situación cuando en mayo de 2009 se decidió excluir a Crespo de dicho programa establecido y en agosto del mismo año las partes decidieron se pagara bajo el sistema “on call” \$50 adicionales a la paga regular por día durante la semana y \$300 adicionales a la paga regular por día durante los fines de semana.

Aquí, no obstante haberse alcanzado un acuerdo, la Junta determinó un cambio unilateral ya que inicialmente, ante la alegación patronal, representada legalmente por el licenciado Jorge Pizarro, de que había un impasse en medio del proceso de negociación de este turno como justificación para implantar la medida, el último movimiento escrito presentado por la unión antes de la implantación del turno en abril de 2009 representaba un “rayo de esperanza” para continuar las negociaciones por lo que no daba paso a un impasse ni a la posterior acción de implantación del turno.

El patrono discontinuó un bono para los empleados durante el turno nocturno de víspera de año nuevo. Luego de establecerse la paga \$50 como bono adicional por trabajar el turno de víspera de año nuevo como práctica común fuera del

convenio colectivo por los pasados 13 años, la paga por la víspera trabajada en 2008, no se efectuó ante un alegado error de nómina aceptado por el Director Ejecutivo del Hospital Jaime Maestre. Sin embargo a finales de enero el patrono, por medio de su directora de Recursos Humanos Joannie Hernández informó que no estaba obligado a pagar dicho bono debido a que no estaba incluido en el convenio colectivo, por lo que la unión solicitó se incluyera como parte de la negociación colectiva la paga de dicho bono adicionalmente al reclamo del dinero dejado de recibir por el anteriormente mencionado error de nómina. Finalmente, en agosto de 2009 ambas partes llegaron a un acuerdo de pagar el bono de víspera de año nuevo como condición de que se eliminara el cargo radicado por la unión en ese asunto. La paga se efectuó a fines de dicho mes pero la decisión de retirar el cargo fue dejada en manos de la Junta por parte de la Unión.

Sobre el particular, indica Rosas que un bono económico, como el de víspera de Año Nuevo en este caso y donde el patrono ha seguido una práctica de pago sobre el particular a empleados aplicables, resulta claramente en un sujeto mandatorio de negociación. Ahora, determinó que no obstante la certeza de las alegaciones de Metro Mayagüez de que la unión no cumplió con retirar el cargo ante el cumplimiento de la paga del bono de \$50, el hecho mismo tampoco invalidaría los hechos de trasfondo anteriores en los que Metro Mayagüez ha incurrido en prácticas ilícitas ante cambios unilaterales realizados. Además, al no ser un remedio de ley el acuerdo realizado entre las partes, tampoco se serviría al propósito de la ley misma el que la unión no haya retirado el cargo.

**TRADUCIDO POR: JLCC (ULEES)**

- **Este no es un documento oficial de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos.**