



Federación de Maestros de Puerto Rico

Definición de Derecho Adquirido

Según la Decisión y Orden del Caso

**Núm. CA-02-013
D-07-006**



Extracto: páginas 38, 39, & 40

En el campo de las relaciones obrero patronales⁶², la frase "derecho adquirido" se refiere al derecho que tiene un empleado a ciertos términos y condiciones de empleo que le han sido concedidos ya sea por cuenta del patrono en aquellos casos en que sus empleados no hubieran estado representados por un representante exclusivo para propósitos de negociación colectiva; o que estos hayan obtenido mediante la negociación colectiva en los casos que estos estén representados por un representante exclusivo. Aunque no es hasta que la Comisión certifica a un representante exclusivo que nace la obligación del patrono a negociar con éste, los derechos adquiridos de los empleados nacen en el momento que una organización obrera prevalece en una elección de representación. Es desde ese momento que el patrono está impedido de cambiar unilateralmente los términos y condiciones de empleo que disfrutaban los empleados anteriormente. Entre el momento que la organización obrera ganó las elecciones hasta que es certificada como representante exclusiva, de llegar a serlo, los empleados tienen el derecho de continuar disfrutando los mismos términos y condiciones que disfrutaban antes de celebrada la elección; y el patrono tiene la obligación de mantener lo que se conoce por el "status quo", es decir, no debe modificar los mismos unilateralmente. Y si lo hace, se tiene que atener a las consecuencias⁶³.

Para propósitos de nuestra Ley, una vez el Representante Exclusivo es certificado, los derechos adquiridos deben permanecer incólumes y no pueden ser variados por el patrono unilateralmente, hasta tanto éste negocie con el Representante

⁶² El caso Blanco Rojo v. Administración de Estabilización Económica, 96 D.P.R. 231 (1968), citado por la agencia en apoyo de su posición, trata sobre la aplicación de la Ley de Alquileres Razonables, y resuelve que a la luz de nueva legislación sobre el control de alquileres un inquilino no había adquirido ningún derecho de propiedad o de naturaleza contractual que pudiese estar protegido por la doctrina del derecho adquirido. Ese caso nada tiene que ver con el derecho laboral o los derechos adquiridos de los empleados.

⁶³ The Colatex Corporation, 259 NLRB 1186, 1193 (1982).

Exclusivo algo distinto. Por lo tanto, mientras exista un derecho adquirido que no haya sido modificado mediante la negociación colectiva entre el patrono y el Representante Exclusivo, el mismo adquiere carácter de "continuidad", lo que equivale a una perpetuidad condicionada. Dicho carácter de perpetuidad condicionada deja de existir el momento que las partes negocian un término y condición de empleo distinto al que otrora era considerado como un derecho adquirido. Stone Boat Yard, 266 NLRB 981, 982 (1983). Aunque en el caso antes citado se habla de diferentes circunstancias en las que el patrono pudiera implementar unilateralmente cambios en términos y condiciones de empleo, el mismo se da en el contexto de la Ley Taft-Hartley, 29 USCA donde, como veremos más adelante, contrario a nuestra Jurisdicción no existe el arbitraje compulsorio para el estancamiento de las negociaciones.

Así, que para que la agencia tenga claro este concepto, aquello que se conceptúa como un derecho adquirido en resumidas cuentas resulta ser el derecho que tienen sus empleados a disfrutar indefinidamente de algún término y condición de empleo específico, que el patrono no puede modificar por su cuenta sin antes consultar y negociar tal cambio con la unión que representa a sus empleados. Cualquier modificación unilateral de un patrono de un derecho adquirido de los empleados resulta ser una práctica ilícita de trabajo bajo la Sección 9.1(b), y consecuentemente una violación a la Sección 9.1(a) de la Ley; y si ese derecho adquirido está incluido como parte directa o indirecta de los derechos de los empleados establecidos en un convenio colectivo, como lo es en este caso, resultaría ser también una violación a la Sección 9.1(c).

Sin embargo, para atender la inquietud del Departamento es menester aclarar que la negociación de los derechos adquiridos durante la vigencia de un convenio colectivo va a depender de la voluntad de la unión a acceder a la petición del patrono a negociar sobre éste, o viceversa; mientras que, por el contrario, ambas partes sí están obligadas a negociar, a petición de la otra, sobre algún derecho adquirido y/o cualquier termino y condición de empleo de los empleados, mientras no exista un convenio colectivo en vigor entre éstas, sea porque no se haya negociado un convenio inicial o porque el previo convenio venció, o aun no habiendo vencido se presenta una solicitud de renegociar el existente, dentro del período establecido en el mismo por las partes para tal propósito.

Debemos además subrayar, que una vez las partes concluyen la negociación de un convenio colectivo y firman el mismo, ninguna puede exigirle a la otra el renegociar alguna porción de éste. Sin embargo, si una parte le solicita a la otra renegociar algún aspecto de un convenio que esté en vigor, es potestativo de la otra acceder o no a dicha petición. Si la otra parte accede, no hay problema porque se está obrando por acuerdo mutuo; si por el contrario la otra parte no accede a la petición, lo hace en ejercicio de su pleno derecho a exigir el cumplimiento de lo pactado. Bajo estas circunstancias, la parte que se negó a renegociar lo ya negociado no comete una practica ilícita de trabajo.

Muy distinta es la situación cuando durante la vigencia de un convenio una parte le solicita a la otra negociar sobre asuntos nuevos que no forman parte del convenio. Bajo estas circunstancias ambas partes tienen la obligación mutua de negociar una vez le sea requerido por la otra, siempre y cuando dicho asunto sea relacionado a los términos y condiciones de trabajo de los empleados en la unidad apropiada. Pero esa no es la situación que nos atañe; sino más bien la anterior.