



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO**  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-1749  
TEL.: 787-620-9545/FAX: 787-620-9543  
**radicaciones@jrt.pr.gov**

**EN EL CASO DE:**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA  
CORPORACIÓN DEL FONDO DEL  
SEGURO DEL ESTADO (UECFSE)**

**QUERELLADA**

**Y**

**LUZ BELÉN RIVERA VÁZQUEZ  
Y OTROS**

**QUERELLANTE**

**CASO: CA-2012-54  
CÍTESE ASI: 2017 DJRT 3**

## **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

### **I. TRASFONDO**

El 14 de noviembre de 2012, la Sra. Luz Belén Rivera Vázquez, presentó en contra de la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en lo adelante "Unión", ante la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en lo sucesivo "la Junta", un cargo por incurrir en práctica ilícita por violación del Artículo 8, Sección 2 inciso (a) de la Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, (29 L.P.R.A. sec. 69), conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico", consistente en que:

*"El 26 de octubre de 2012 la Sra. Elizabeth Colón, Vocal de la Unión, firmó un acuerdo con el Sub-Director de la Región de Bayamón, Jesús Muñiz Cruz el cual dejaba sin efecto lo establecido en el Procedimiento para la Utilización de Personal Itinerante en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en la Región de Bayamón. Luego de informarle nuestro sentir sobre lo ocurrido al Presidente de la Unión, Rafael Otero Rivera, éste se personó a la Región de Bayamón para discutir el asunto. Luego de reunirse con el patrono y a pesar de expresar que no podía dársele validez a dicho acuerdo, éste no informó sobre cambios al mismo, ni sobre ninguna determinación para hacer valer nuestros reclamos. Entendemos que con esta conducta la unión faltó al deber de representarnos justa y adecuadamente.*

*Le solicitamos a esta Honorable Junta que ordene a la Unión el cese y desista de esta práctica, para que la misma defienda nuestros reclamos e intereses y los haga valer a través de los procedimientos*

*establecidos en el convenio colectivo, así como cualquier otro remedio que en derecho proceda. ”*

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Reglamento Número 7947, se ordenó y se inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Luego de analizados los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso, a tenor con la Sección III, Regla 306 del antes referido Reglamento y bajo la autoridad que le otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se expidió el correspondiente Informe de Investigación. En el mismo se recomendó la expedición de querrela. Cónsono con lo anterior, el Presidente de la Junta refirió el caso a la División Legal para la expedición de querrela.

El 27 de enero de 2017, la División Legal, en lugar de la expedición de querrela, emitió su informe recomendando la desestimación del cargo, el cual se utilizó como fundamento para la expedición del presente Aviso de Desestimación.

## **II. RELACIÓN DE HECHOS**

1. La Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) es es una instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico, creada por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1945, según enmendada. Ésta se dedica a administrar un sistema de seguro obrero compulsorio y exclusivo mediante el cual se benefician los trabajadores lesionados con el pago de indemnización y el servicio médico necesario para atender la condición desarrollada y, a su vez, le garantiza al patrono inmunidad en caso de que uno de sus obreros o empleados sufra alguna lesión o accidente del trabajo. Para proveer estos servicios, la CFSE hace uso de sus empleados, por lo cual se le considera “patrono”, según lo dispuesto por el Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29. L.P.R.A. §63 (2) y (11).

2. La Sra. Luz Belén Rivera Vázquez trabaja como Secretaria Médico Legal Itinerante en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE).

3. La unidad apropiada a la cual pertenece la Sra. Rivera Vázquez es la representada por la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE). Se trata de una unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

4. Las relaciones obrero-patronales de las partes, al momento de la presentación del cargo, se rigieron por el Convenio Colectivo suscrito el 31 de octubre de 2012 entre la CFSE y la UECFSE, vigente desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2015. En el mismo se estableció que sus cláusulas continuarán en vigor hasta negociarse un nuevo Convenio Colectivo y hasta la fecha en que entren en vigor sus disposiciones.

5. El 10 de octubre de 2000 el Patrono, representado por su Administrador, Sr. Juan A. Martínez, y el Presidente de la Unión de Empleados de la CFSE, Sr. Richard Rodríguez Vázquez, firmaron una estipulación donde acordaron la reclasificación a Secretaria Médico Legal algunos puestos de Oficiales de Servicios Médicos, incluyéndose, aquellas Secretarias que realizaban ciertas funciones en las Secciones de Control Médico.

6. Desde el 2 de mayo de 2002, mediante un acuerdo entre el Presidente de la UECFSE y el administrador de turno de la CFSE, se creó el puesto de Secretaria Médico Legal Itinerante de modo que se cubrieran las necesidades del servicio. Este acuerdo se otorgó para aplicarse a todas las regiones de la Corporación. A su vez se creó el procedimiento con el fin que existiera equidad en la utilización de este personal.

7. Para el momento en que ocurrieron los hechos alegados la Querellante ocupaba un puesto de carrera como Secretaria Médico Legal Itinerante, en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Región de Bayamón, perteneciendo a la Unidad Apropiada.

8. El 13 de septiembre de 2012 la Querellante, Sra. Luz Belén Rivera Vázquez, le cursó una carta al Presidente de la Unión, Sr. Rafael Otero Rivera, expresando que durante el transcurso del año 2012 el Patrono alegadamente incurrió en actos que afectaron las condiciones de trabajos de las Secretarias Médico Legal Itinerantes la

situación de trabajo antes descrita. Aun así no hubo resultados preventivos, ni finales y firmes.

9. El 15 de octubre de 2012 la Querellante, Sra. Luz Belén Rivera Vázquez, junto a Sra. Marlene Morales Meléndez, Sra. Rosa N. Vélez Huertas y la Sra. Karem del Hoyo Meléndez, todas Secretarias Médico Legal Itinerante, dirigieron carta al Presidente de la Unión, Sr. Rafael Otero Rivera, solicitando con carácter de urgencia una reunión con el personal secretarial de la Unidad Interdisciplinaria con el propósito de detener la implantación del Plan de Trabajo de la Unidad antes mencionada.

10. El 22 de octubre de 2012 la Querellante, Sra. Luz Belén Rivera Vázquez, junto a Sra. Marlene Morales Meléndez, Sra. Rosa N. Vélez Huertas y la Sra. Karem del Hoyo Meléndez, todas Secretarias Médico Legal Itinerante, reclamaron mediante carta la no participación de las secretarias médico legal itinerantes en la creación e implementación de un Plan de Trabajo de la Unidad Interdisciplinaria por lo que solicitaron una reunión urgente con personal gerencia y con el presidente de la Unión para la discusión de su implementación. La carta fue entregada a la Sra. Itzel Pérez Alcedo, Ayudante Técnica, y copia de la misma a la Dra. Ana M. Faget Betancourt, Directora Médico Auxiliar, al Sr. Jesús Muñiz Cruz, Sub-director de la Región de Bayamón de la Corporación del Seguro del Estado y al Sr. Rafael Otero Rivera, Presidente de la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

11. El 26 de octubre de 2012, la Sra. Elizabeth Colón, Vocal de la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, firmó un acuerdo con el Sub-Director de la Región de Bayamón, Jesús Muñiz Cruz, el cual dejaba sin efecto lo establecido en el Procedimiento para la Utilización del Personal Itinerante en la Corporación de Fondo del Seguro del Estado en la Región de Bayamón.

12. El 30 de octubre de 2012 la Dra. Ana María Faget Betancourt, Directora Médica Auxiliar, dirigió mediante notificación escrita a todo el personal Secretario(a) Médico Legal Itinerante, la directriz de cumplir fielmente con el Acuerdo Plan de Rotación Secretarias Médico Legal Itinerante.

13. El 31 de octubre de 2012 la Unión y el Patrono pactaron con efecto retroactivo, el Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2015. Éste es aplicable a los hechos del caso por virtud del Artículo 50 titulado "Vigencia", establece que:

1. *Este Convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2015 en todas sus partes.*
2. *Entre ciento ochenta (180) días y ciento veinte (120) días antes de la expiración de este Convenio, cualquiera de las partes podrá notificar a la otra parte por correo certificado su deseo de enmendarlo. Dicha notificación deberá expresar la naturaleza del cambio o cambios que deseen hacer y presentarlos por escrito. De no mediar dicha notificación, este contrato continuará vigente por un (1) año adicional y así sucesivamente.*
3. *Acuerdan, además, que las disposiciones del presente Convenio continuarán en vigor hasta negociarse un nuevo Convenio Colectivo y hasta la fecha en que entren en vigor las disposiciones del mismo.*

14. El 1 de noviembre de 2012 la Querellante, Sra. Luz Belén Rivera Vázquez, junto a Sra. Marlene Morales Meléndez, Sra. Rosa N. Vélez Huertas y la Sra. Karem del Hoyo Meléndez, todas Secretarias Médico Legal Itinerante, presentaron carta mediante la cual solicitaron a la Sra. Elizabeth Colón, Vocal de la Unión en la Región de Bayamón, una reunión con el personal secretarial de la Unidad Interdisciplinaria.

15. El 5 de noviembre de 2012, la Querellada, Sra. Luz Belén Rivera Vázquez, dirigió carta a la Oficina de Relaciones Laborales de la Oficina Central, mediante la cual solicitó información sobre algún Plan establecido para las Secretarias Médico Legales Itinerantes para todas las Regiones y Dispensarios de la Corporación.

16. El 13 de noviembre de 2012 las unionadas Luz Belén Rivera Vázquez, Marlene Morales Meléndez y Karen del Hoyo Meléndez, dirigieron carta a la Vocal de la Unión, Elizabeth Colón Figueroa, con copia al Sr. Rafael Otero, Presidente de la Unión, y al Sr. Omar Manzano, Delegado de la Unión, expresando su oposición al acuerdo firmado por la Unión y la Gerencia solicitando que se dejara sin efecto el acuerdo. La Vocal y el

Presidente de la Unión en reunión celebrada con la Querellante, la Sra. Morales y la Sra. Del Hoyo, expresó que el acuerdo se dejaría sin efecto.

17. El 14 de noviembre de 2012, la querellante Luz Belén Rivera Vázquez, en representación de Rosa N. Vélez Huertas, Marlene Morales Meléndez y Karen del Hoyo Meléndez presentó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo contra la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante “Unión”), por ésta haber incurrido en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (2), Inciso (a) de la Ley Núm. 130 -1945, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

18. El 16 de noviembre de 2012 las unionadas Luz Belén Rivera Vázquez, Rosa N. Vélez Huertas, Marlene Morales Meléndez y Karen del Hoyo Meléndez, dirigieron carta al Sr. Rafael Otero, Presidente de la Unión, en representación de las Secretarias Médico Itinerantes que laboran en la Unidad Interdisciplinaria de la Región de Bayamón, en la cual reclamaron al Presidente declarara nulo el acuerdo firmado por la Vocal y el Subdirector Regional, preguntaron sobre la existencia y validez del acuerdo en otras regiones e insistieron en la pronta atención a la controversia.

19. El 20 de noviembre de 2012 las unionadas Luz Belén Rivera Vázquez, Rosa N. Vélez Huertas, Marlene Morales Meléndez y Karen del Hoyo Meléndez, radicaron querrela ante el Comité de Orientación y Conducta según el Reglamento de la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en contra de la vocal de la Unión, Elizabeth Colón Figueroa, y el Sr. Jesús Muñiz Cruz, Subdirector de la Región de Bayamón de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por firmar ambos un acuerdo titulado Plan de Rotación de las Secretarias Médico Legal Itinerantes, el 26 de octubre de 2012.<sup>1/</sup>

20. El 5 de diciembre de 2012, la Querellante Luz Belén Rivera Vázquez, en representación de Rosa N. Vélez Huertas, Marlene Morales Meléndez y Karen del Hoyo Meléndez presentó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo contra la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante “El Patrono”), por

---

<sup>1</sup> Alega la querellante en declaración jurada tomada por la División de Investigaciones el 19 de agosto de 2013 que este proceso quedó sin efecto por tecnicismos.

ésta haber incurrido en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (1), Incisos (a) y (f) de la Ley Núm. 130, *supra*, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

21. Desde entonces, el trámite administrativo continuó su curso normal hasta la presentación al Presidente de la Junta del informe de investigación en ambos casos el 25 de octubre de 2013.

22. Luego de múltiples ejercicios de análisis jurídicos de ambos casos y de reuniones con la parte Querellante, así también, como la solicitud de documentos a la Unión, el 31 de marzo de 2016 la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado le envió vía electrónica a la División Legal una misiva expresando que la Sra. Elizabeth Colón les confirmó que todas las gestiones y acuerdos realizados fueron consultados y autorizados por el entonces Presidente de la Unión, el Sr. Rafael Otero Rivera.

### III. DERECHO APLICABLE

1. Ley 130-1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en los siguientes artículos:

- Artículo 1 secciones (3) y (5)
- Artículo 4
- Artículo 8 sección 1 incisos (a) y (f)
- Artículo 8 sección 2 inciso (a)

2. Convenio Colectivo durante los años 2011-2015, en los siguientes artículos:

- Artículo 1 titulado "Declaración de Principios"
- Artículo 2 titulado "Reconocimiento de la Unión"
- Artículo 18 titulado "Delegados de la Unión"
- Artículo 20 titulado "Reclasificación de Puestos" incisos (A) y (B)
- Artículo 29 titulado "Disposiciones Generales" inciso (13) y (21)
- Artículo 40 titulado "Poderes y Prerrogativas de la Gerencia"
- Artículo 49 titulado "Acuerdos Extracontractuales"
- Artículo 50 titulado "Vigencia"

3. Reglamento de la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado

- Artículo VI titulado "Funcionarios", sección (6)

- Artículo VII titulado “Delegados”, secciones (2) y (3)
- Artículo VIII titulado “Sobre los Miembros”, sección 2 (b) (c) y (f)

#### IV. ANÁLISIS

La Ley 130-1945, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en su exposición de motivos dispone que fue creada “para promover los principios de la contratación colectiva: reduciendo al mínimo las causas de ciertas disputas obreras...”.

Establece la **Ley de Relaciones del Trabajo**, *supra*, en el **Artículo 1(5)**:

*“Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por el presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están revestidos de un interés público.”*

El propósito del Gobierno de Puerto Rico para promover la política pública fomentando al máximo la producción en el país tiene como base evitar las causas de disputas obreras. Comenzaremos a discutir las controversias presentadas.

#### I

I. Si a tenor con las disposiciones del Reglamento de la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por sus siglas UECFSE y el Convenio Colectivo, es válido el acuerdo otorgado entre la delegada de la Unión en el ejercicio de sus funciones y obligaciones como miembro de la Unión y el Sub-Director de la Región de Bayamón de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en el ejercicio de sus funciones y obligaciones como gerencial del Patrono.

Discutiremos las alegaciones del cargo en aplicación a la Ley 130-1935, *supra*, en el Artículo 8, Sección 2(a).

A. Dispone la **Ley 130**, *supra*, en el **Artículo 8, Sección 2, Inciso (a)** lo siguiente:

(2) Será práctica ilícita del trabajo el que una **organización obrera**, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) *Viola los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una*

*orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo según lo dispone esta Ley.*

Aduce la Querellante que la Unión incurrió en prácticas ilícitas bajo el inciso anterior al permitir y no impedir que el acuerdo suscrito por la Sra. Elizabeth Colón, Vocal de la Unión, y el Sr. Jesús Muñoz Cruz, Sub-Director de la Región de Bayamón, alegadamente afectara las condiciones de trabajo de las Secretarías Médico Legal Itinerantes.

La **Ley 130-1945**, *supra*, establece también en el **Artículo 1**, titulado Declaración de Principios, en los **incisos (3) y (4)** respectivamente lo siguiente:

- (3) *A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas.*

El estado de derecho vigente faculta a la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado a representar a los empleados de la Unidad Apropiaada que nos concierne. El **Convenio Colectivo** pactado entre ambas partes, **Artículo 2**, titulado **Reconocimiento**, dispone que:

1. *La Corporación reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada que más adelante se describe, para negociar colectivamente con respecto a salarios, horas y condiciones generales del trabajo.*
2. *La petición 2663 del 6 de agosto de 1969, según enmendada, el 15 de agosto del mismo año, certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, establece que la unidad apropiada cubierta por este Convenio estará comprendida por todos los empleados que utiliza la Corporación en todas sus dependencias, incluidos empleados profesionales, excluidos administradores, supervisores, contadores, auditores, abogados y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.*
3. *Las partes convienen que, además de las exclusiones que se establecen en el Apartado 2 del Acuerdo de Elección por Consentimiento, estarán excluidos los estudiantes que emplee el patrono, los empleados confidenciales y los médicos que dan servicios al patrono. Las partes acuerdan que no se reclutarán empleados por jornal.*

4. *De surgir controversias entre las partes en torno a la inclusión o exclusión de determinada plaza, clasificación o persona de la unidad apropiada aquí definida, éstas serán sometidas a la Junta de Relaciones del Trabajo para su solución, de acuerdo a los mecanismos disponibles en ley. (Énfasis nuestro)*

En lo concerniente a las condiciones de trabajo de los empleados unionados de la UECFSE, las Querellantes fundamentan sus alegaciones a tenor con las disposiciones del Artículo 20 (A) y (B) del Convenio Colectivo en lo relativo al procedimiento establecido entre la Unión y el Patrono para la reclasificación de puestos por “Estudio” o por “Norma”.

El Convenio Colectivo en el **Artículo 20** titulado **Reclasificación de Puestos** dispone que:

A. Reclasificación de Puestos por Estudio

1. *Todo trabajador dentro de la unidad apropiada tendrá derecho a radicar por escrito ante el Área de Recursos Humanos o en las Oficinas de Servicios Administrativos en las Regiones o Dispensarios y Oficina de Personal en el Hospital Industrial, con copia al supervisor inmediato y a la UNIÓN, solicitud de reclasificación del puesto que ocupa cuando haya ocurrido un cambio en los deberes y responsabilidades del mismo como resultado de cambios en los procesos, en la tecnología, técnicas, principios, prácticas o leyes relacionadas con sus tareas, que a su mejor entender justifiquen cambiar la clasificación actual del puesto que ocupa.*
2. *Toda solicitud de reclasificación de puesto debe estar acompañada del “Cuestionario de Clasificación” debidamente completado por el empleado.*
3. *El empleado entregará al supervisor inmediato el “Cuestionario de Clasificación” debidamente completado por el empleado. El supervisor, en el término de tres (3) días laborables, completará su parte del formulario y lo someterá al Área de Recursos Humanos. De no cumplir el supervisor en dicho término, el empleado podrá someter el cuestionario directamente al Área de Recursos Humanos.*
4. *Dentro de cuarenta y cinco (45) días de haber recibido la solicitud de reclasificación, el Área de Recursos Humanos realizará un estudio del puesto, utilizando para ello los métodos que considere necesarios, tales como: entrevistas, inspección en el lugar de trabajo del empleado, examinar y obtener evidencia de ejemplos de trabajo y cualquier otro método que permita obtener información para determinar la*

*clasificación correcta del puesto, conforme al sistema de evaluación vigente.*

5. *Dentro del término establecido, el Área de Recursos Humanos notificará su determinación al empleado con copia al Presidente de la UNION, por correo certificado o mediante acuse de recibo por entrega personal. De esa determinación o transcurrido el término sin que el Área de Recursos Humanos haya notificado su decisión al empleado, el empleado y la UNION tendrán veinte (20) días a partir del vencimiento del término o la notificación denegando la solicitud para solicitar una vista ante el Comité de Reclasificación.*
6. *Si transcurrieran los cuarenta y cinco (45) días laborables que aquí se disponen y el Área de Recursos Humanos no ha decidido el caso, el Comité de Reclasificación asumirá jurisdicción, quedando el Área de Recursos Humanos imposibilitada de actuar.*

B. *Reclasificación de Puestos por Norma*

1. *Todos los trabajadores dentro de la unidad apropiada tendrán derecho a solicitar por escrito en el Área de Recursos Humanos una reclasificación por norma, siempre que la clase de puesto que ocupa sea uno de los incluidos en el Plan de Clasificación y Retribución. El empleado radicará la solicitud y no tiene que justificar la misma. El empleado tiene que cumplir con lo dispuesto en el Plan de Clasificación y Retribución vigente para tener derecho a una reclasificación por norma.*
2. *En la reclasificación por norma, el Área de Recursos Humanos, una vez radicada la solicitud, determinará si ésta procede y notificara la decisión al empleado, con copia a la UNIÓN por correo certificado o mediante acuse de recibo por entrega personal, dentro de un término de cuarenta y cinco (45) días laborables a partir del recibo de la solicitud en el Área de Recursos Humanos.*
3. *En caso de que la solicitud de reclasificación por norma sea denegada, el empleado y la UNIÓN tendrán diez (10) días a partir de la fecha de recibo para pedir una vista ante el Comité de Reclasificación.*
4. *En los casos de reclasificación por norma, transcurrido el término de cuarenta y cinco (45) días laborables antes señalado, se adjudicará el caso a favor del empleado solicitante.*

Según las alegaciones de las Querellantes, las condiciones de trabajo de las Secretarías Médico Legal Itinerantes han cambiado en virtud del acuerdo que otorgaron la Vocal de la Unión con el Sub-Director de la Región de Bayamón, sin éstas haber

acordado con ello y no haber llegado a un consenso entre todas. Los alegados cambios implantados a las condiciones de trabajo no se establecieron conforme al procedimiento del Convenio Colectivo a tenor con el Artículo 20 (A) y (B). De ambos incisos surge que para comenzar el procedimiento administrativo de reclasificar un puesto, se necesita como iniciativa, la participación activa del empleado mediante presentación de solicitud escrita. En la discusión de la segunda controversia se analizará si ciertamente las condiciones de trabajo de las Secretarías Médico Legal Itinerantes fueron alteradas sin tenerse en consideración el proceso establecido por Convenio Colectivo anteriormente mencionado.

En cuanto a la facultad que tuvo la vocal para otorgar el acuerdo con el representante del Patrono, el **Convenio Colectivo** establece en el **Artículo 18**, titulado **Delegados de la Unión** que:

1. *Las partes convienen y acuerdan que la Unión tendrá un (1) Delegado en Propiedad y un (1) Delegado Alterno para actuar únicamente en ausencia del primero, en los siguientes pisos, sitios o áreas de trabajo:*
  - A. ...
  - B. *En las Oficinas Regionales – un (1) delegado en propiedad y un (1) delegado alterno en cada piso.*

En ese sentido, es importante mencionar que el **Reglamento de la Unión UECFSE** dispone las responsabilidades que corresponden a los delegados de la Unión.

El **Artículo VII titulado “Delegados”** en las **secciones 2 y 3** establece:

*Sección 2.*

*Se elegirá un delegado en propiedad y uno alterno según lo establezca el Convenio Colectivo. Se utilizará el procedimiento de nominaciones, elecciones y vacantes como se dispone en el Artículo XII.*

*Sección 3. Deberes*

*Entre los deberes de los Delegados están los siguientes:*

- a. *Será el portavoz de los problemas y peticiones de los unionados que representen ante la Gerencia y ante la Junta de Directores y/o el Presidente.*
- b. *Velará por el fiel cumplimiento de los deberes y obligaciones como unionado de sus compañeros de trabajo, y así mismo cuidará*

*porque la Corporación del Fondo del Seguro del Estado cumpla con los Convenios firmados.*

- c. Cuando surja un problema llevará el caso ante la persona que corresponda y de no llegar a un acuerdo someterá el caso al Vocal de su región.*
- d. Ayudará a citar a los miembros de un área de trabajo para las reuniones o asambleas.*
- e. Mantendrá informado al Vocal de todos los problemas que se presenten en el área de trabajo.*
- f. Mantendrá constancia escrita de los asuntos que atiende e informará a su representado de las gestiones que realice.*
- g. Vendrá obligado a participar en toda actividad de capacitación y de movilización para actividades sindicales que las circunstancias requieran o se le asigne.*
- h. Vendrá obligado a solicitar mensualmente al Oficial Administrativo de su Región, un listado de personal de nuevo nombramiento de la Unidad Apropriada.*
- i. Una vez admitido, prestará personalmente y por escrito el correspondiente juramento o afirmación de lealtad al Reglamento y constitución de esta Unión. Todo empleado que ingrese a la unidad apropiada, recibirá de su Delegado orientación, copia del Reglamento y Convenio Colectivo dentro de los primeros diez (10) días después de haber sido nombrado.*

Es notable, que según surge del Reglamento de la Unión y del Convenio Colectivo, la figura del Delegado es distinta a la figura del Vocal. El Delegado tiene más deberes y responsabilidades que el Vocal. A su vez, el Vocal recibe instrucciones del Delegado en algunos escenarios.

De la evidencia que obra en el expediente del caso de epígrafe no surge por parte de la Unión la figura del Delegado en propiedad aunque si surge la figura de la Vocal. Esto concluye, como regla general, que el acuerdo otorgado por la Vocal y el Sub-Director de la Región de Bayamón para dejar sin efecto lo establecido anteriormente en el Procedimiento para la Utilización del Personal Itinerante en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado es nulo.

Sin embargo, como excepción a lo anterior, surge del **Reglamento de la Unión UECFSE** las facultades que ostentan los Vocales en la Unión. El **Artículo VI titulado “Funcionarios” en la sección (6) “Deberes de los Vocales”, inciso (f)** reza lo siguiente:

Desempeñará cualesquiera funciones que le sean asignadas por la Junta de Directores o el Presidente.

Cónsono con el párrafo precedente, el **Reglamento de la Unión** dispone en el **Artículo VIII** titulado "**Sobre los Miembros**", sección 2 "deberes" inciso (b), el deber de "cumplir con las encomiendas que le sean asignadas por la autoridad competente".

A tenor con el Reglamento UECFSE y el Convenio Colectivo la Vocal tenía la obligación como miembro de la Unión de actuar conforme las encomiendas asignadas por autoridad competente. El Reglamento de la UECFSE en el **Artículo VIII** titulado "**Sobre los Miembros**" en la **sección 2**, titulada "**Deberes**" dispone lo siguiente:

- a. *Asistir y participar en todas las actividades de la Unión.*
- b. ***Cumplir con las encomiendas que le sean asignadas por la autoridad competente.***
- c. *Será deber ineludible de todos los miembros de esta Unión sostenerla y defenderla.*
- d. *Velar porque la Junta de Directores cumpla fielmente las disposiciones de este Reglamento y porque ejecute los acuerdos de la Asamblea.*
- e. *Respaldar a la Junta y al Comité Negociador en todas las gestiones que lleven a cabo para beneficio de los unionados.*
- f. ***Los miembros de esta Unión vendrán obligados a acatar las disposiciones de este Reglamento e igualmente las decisiones, acuerdos y resoluciones que apruebe la Asamblea y la Junta de Directores o el Presidente.***
- g. *Los miembros de la Unión vendrán obligados a mantener respeto y decoro con los Oficiales y demás compañeros de la Unión.*
- h. *Todo unionado viene obligado a asistir a marchas, líneas de piquetes, huelgas o cualquier actividad concertada de la Unión.*
- i. *Observarán una conducta intachable en el cumplimiento de sus deberes como empleados. (Énfasis nuestro).*

Surge del expediente y de la investigación que llevó a cabo la División Legal de este caso que la Vocal, recibió autorización por parte de la Unión para facultarle a otorgar un acuerdo con el Patrono. Así se manifiesta de la misiva que enviara

recientemente el Presidente actual de la Unión a la División Legal de la Junta. Este acto de designación por parte de la Unión hacia la Vocal es cónsono con las disposiciones del Reglamento de la Unión. Esto no lacera las condiciones de trabajo de las Secretarías Médico Legal Itinerantes dado que hasta este punto de la controversia para determinar si las condiciones de trabajo de las Secretarías Médico Legal Itinerantes fueron afectadas, el debido proceso de ley dispuesto en el Convenio Colectivo no ha sido trastocado. Lo anterior no puede determinarse como una falta al deber de representación por parte de la Unión hacia el unionado y tampoco el haber incurrido en una práctica ilícita a tenor con el Artículo 8 sección 2 (a) en violación a la Ley 130-1945, *supra*.

Entendemos que la representación autorizada de la Vocal por la Unión se hizo conforme al Reglamento y al Convenio Colectivo, como un acto concertado entre el Patrono y la Unión en virtud de una negociación colectiva para llegar a un acuerdo que enmendó un acuerdo previamente otorgado.

Entre otros aspectos de la controversia es importante señalar que el **Convenio Colectivo** en el **Artículo 29** titulado “Disposiciones Generales” **inciso (13)** dispone lo siguiente:

*13. La Unión podrá querellarse a la Corporación de las actuaciones de cualquier funcionario. Al recibir la querrela, la Corporación investigará a la brevedad posible tomando en consideración cualquier evidencia presentada por la Unión, hará sus determinaciones y las notificará a la Unión inmediatamente.*

Desde otro punto de vista, si la Unión hubiera estado inconforme con la legitimidad de la representación del Patrono a través del Sub-Director Regional de Bayamón de la CFSE, ésta tuvo la oportunidad de querellarse ante la Corporación por virtud del Convenio Colectivo, sin embargo optó por no activar el procedimiento del artículo anteriormente mencionado.

En cuanto a la validez del acuerdo, queremos enfatizar sobre el **Convenio Colectivo** específicamente en el **Artículo 49** titulado “Acuerdos Extracontractuales”, el cual dispone:

*“La Corporación conviene en no celebrar acuerdos individuales con los miembros de esta unidad apropiada que en forma alguna menoscabe o afecte las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.”*

Del texto del Artículo 49 antes mencionado, surge la interpretación literal sobre cualquier acuerdo celebrado con algún unionado cuando éste menoscabe las disposiciones anteriormente discutidas en este informe al Presidente. Nuestro análisis jurídico nos coloca en la posición de concluir que aun prevalezca la validez del acuerdo aquí en controversia por razón de cumplir con el procedimiento interno de la Unión, y el Patrono lo haya autorizado mediante el otorgamiento de un alegado representante, éste pudiera ser invalidado por el artículo 49 si el mismo afecta las condiciones de trabajo de las Secretarías Médico Legal Itinerantes. Esta controversia se discute a continuación.

## II

2. Si el acuerdo otorgado entre la representación de la Unión y la representación del Patrono para enmendar el Procedimiento para la Utilización del Personal Itinerante cambió sustancialmente las condiciones de empleo de las Secretarías Médico Legal Itinerante incurriendo la organización sindical en prácticas ilícitas del trabajo según imputadas a tenor con el Artículo 8, Sección 2 (a) de la Ley 130-1945, *supra*, por actuar distinto a lo establecido en el Convenio Colectivo y respectivamente el Patrono incurriera en prácticas ilícitas del trabajo según imputadas a tenor con el Artículo 8 Sección 1 incisos (a) y (f).

Es medular mencionar que el Convenio Colectivo dispone en el **Artículo 1** lo siguiente en cuanto a las condiciones de empleo de los unionados:

### ***Declaración de Principios***

*Las partes, conscientes de que la negociación colectiva es el vehículo efectivo del diálogo y la razón, es un medio de paz social que iguala a las partes y que es una forma de interrelación, reconocen la necesidad de fomentar y conservar las buenas relaciones existentes entre el personal y la administración de la Corporación como la forma más efectiva para conservar la paz obrero-patronal y lograr el mejoramiento de los servicios que presta ésta. La eficiencia, productividad, puntualidad y conducta de los empleados son factores inherentes para fomentar y mantener el bienestar general de la comunidad.*

*Las partes reconocen su ineludible y principal deber de mejorar cada día más los servicios que presta la Corporación a la clase trabajadora que son víctimas de accidentes de trabajo.*

Las partes aceptan que para lograr tales fines, figura prominentemente la contratación colectiva respecto a salario, condiciones de trabajo y el fiel cumplimiento de sus respectivos derechos y obligaciones bajo el Convenio Colectivo que más adelante suscriben en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 103 del 28 de junio de 1969, según enmendada, por la Ley Núm. 83 del 29 de octubre de 1992. (énfasis nuestro)

Por otro lado, se reconoce que el Patrono ostenta por virtud del Convenio Colectivo los poderes y prerrogativas de la gerencia en cuanto a sus facultades para administrar sus servicios. Dispone el **Artículo 40 del Convenio Colectivo**, titulado **Poderes y Prerrogativas de la Gerencia**, lo siguiente:

*1. La Unión acepta que la Corporación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Corporación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo dispuesto en este Convenio.*

La estipulación firmada el 10 de octubre de 2000 por el Patrono representado por su Administrador, Sr. Juan A. Martínez, y el Presidente de la Unión de Empleados de la CFSE, Sr. Richard Rodríguez Vázquez, creó la reclasificación a Secretaria Médico Legal algunos puestos de Oficiales de Servicios Médicos, incluyéndose, aquellas Secretarías que realizaban ciertas funciones en las Secciones de Control Médico.

El documento titulado Procedimiento para la Utilización del Personal Itinerante en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, otorgado el 5 de marzo de 2002 por el Sr. Nicolás López Peña, entonces Administrador de la CFSE y el Sr. Richard Rodríguez Vázquez, entonces Presidente de la UECFSE, estableció las condiciones de empleo del puesto que al presente ocupan las querellantes.

Entre las disposiciones relacionadas a las condiciones de trabajo se encuentran las siguientes:

*B. Las funciones que realizará el personal Itinerante **deben ser aquellas iguales a la clasificación en que el empleado esté nombrado.** (énfasis nuestro)*

- C. *En el caso de las Secretarías Médico-Legales Itinerantes el Supervisor Inmediato identificará las necesidades y el Oficial Administrativo del Área Médica asignará el personal conforme a lo solicitado. Dicho personal permanecerá en el puesto que ocupa en la actualidad hasta tanto se determine la necesidad del servicio y se le notifique el área al que será asignado. Una vez finalizada la asignación, **el empleado regresará al área donde ubica su puesto regular.** (énfasis nuestro)*
- D. *El personal con clasificación de Itinerante **de ningún modo podrá negarse a cumplir con estas funciones.** De hacerlo, estará sujeto a las acciones disciplinarias correspondientes.*
- E. *El personal con funciones itinerante **cubrirá las necesidades** de personal en ausencias, vacaciones regulares, licencias, cúmulo de trabajo y otras necesidades de servicio.*

Lo anterior describe las funciones de las Secretarías Médico Legal itinerantes como de sustitución y no de doble funciones como tal.

En síntesis, las querellantes alegan que “las funciones y deberes de las Secretarías Médico Legal Itinerantes claramente identifican que **sustituyen** a otras secretarías en sus ausencias y no se les **carga** con el trabajo de éstas, además el significado del propio **sustituir** es dejar un trabajo y obtener otro.”

A diferencia con el acuerdo del 2002, el acuerdo aquí en controversia firmado en el 2012 y titulado “Acuerdo Plan de Rotación Secretarías Médico Legal Itinerante”, es consistente en expresar en cuanto las secretarías médico legal, la frase “el trabajo será distribuido equitativamente”. Las alegaciones de las querellantes indican que este lenguaje no ha sido aplicado justamente al ser ejercido por las Secretarías Médico Legal Itinerantes. Entienden las querellantes que el Patrono le está imponiendo doble trabajo al aplicar el plan de rotación.

En un lenguaje más explícito, las secretarías médico legal itinerante alegan que sufren una alteración a sus condiciones de trabajo ya establecidas como resultado del acuerdo del 2012 en la medida en que éste impone obligatoriamente realizar doble faena en vez de ejercer como sustitutas para otras secretarías.

El **Convenio Colectivo** dispone en el **Artículo 29** titulado “disposiciones generales”, inciso (21) lo siguiente:

21. *Las partes acuerdan que para poder llevar a cabo las actividades de la Corporación en forma normal, se hace necesario que los empleados cumplan a cabalidad con las disposiciones de este Convenio. A estos efectos, la Corporación entregará a cada empleado la **hoja de deberes** de su puesto, según acordado entre las partes. Se creará un comité compuesto por las partes para la preparación de la Hoja de Deberes y revisar las especificaciones de las clases incluidas en el Plan de Clasificación. (Énfasis nuestro)*

La **hoja de deberes** de las Secretarias Médico Legal Itinerantes establece lo siguiente:

- 1) *Sustituye otras Secretarias (os) Legales en distintas áreas u oficinas durante sus vacaciones, ausencias o cuando le sea requerido.*
- 2) *Transcribe documentos tales como: cartas, memorandos, formularios, informes y otros documentos de naturaleza legal, médica o administrativas, haciendo uso de computadoras.*
- 3) *Solicita los expedientes de los casos que van a ser vistos por el médico y verifica que tengan la información y documentos necesarios.*
- 4) *Prepara los formularios que sean necesarios de acuerdo a cada paciente como por ejemplo: radiografías, laboratorios, pagos de pasajes y dietas, tarjetas de ingreso o reingreso y otros que sean requeridos.*
- 5) *Atiende, orienta y refiere los visitantes a un médico, abogado o funcionario que le corresponda.*
- 6) *Prepara documentos rutinarios siguiendo instrucciones específicas o generales de un médico o abogado, según sea el caso.*
- 7) *Toma signos taquigráficos o escritura rápida y transcribe documentos haciendo uso de una computadora.*
- 8) *Da seguimiento a asuntos pendientes, de ser requerido por un abogado o de un médico.*
- 9) *Recibe, clasifica y distribuye la correspondencia de su oficina.*
- 10) *Colabora o atiende asuntos rutinarios que se presentan en la oficina.*
- 11) *Realiza, atiende y canaliza llamadas telefónicas a los funcionarios correspondientes y registra las mismas de ser requeridas.*
- 12) *Hace uso de equipos de oficina, que sean requeridos.*
- 13) *Mantiene archivos, registros y vela por la seguridad de los mismos.*

De un análisis sobre la hoja de deberes del puesto Secretaria Médico Legal Itinerante y del “Acuerdo Plan Rotación” a seguir cuestionado por la Querellante, encontramos que los deberes del puesto no fueron alterados con la implantación del procedimiento sino que se definió la manera de determinar cuándo y cómo, o sea, bajo qué circunstancias se designaría el trabajo de las Secretarias Médico Legal Itinerantes.

En *J.R.T. v U.I.T.G.*, 110 DPR 237 (1980) el Tribunal Supremo definió la doctrina del deber de justa representación, “en el derecho laboral desígnese como doctrina del deber de justa representación (*duty of fair representation*) aquella de rúbrica eminentemente judicial que proclama la obligación de toda unión obrera de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados miembros.”

Cuando la Unión en común acuerdo con el Patrono estableció los parámetros a la rotación de las funciones de las Secretarias Médico Legal Itinerantes no actuó de mala fe, ni discriminó, ni fue arbitraria a los intereses de las Querellantes, sino todo lo contrario, su intención fue limitar las facultades que tenía el supervisor inmediato para designar las labores de las Secretarias Médico Legal Itinerantes.

En el acuerdo del año 2002 el supervisor inmediato de las secretarias médico legal itinerante tenía amplia facultad para identificar las necesidades y de establecer un orden de prioridad en cada área al momento de designar a las Secretarias Médico Legal Itinerantes. El nuevo acuerdo limitó el alcance de la facultad que tenía el supervisor inmediato y así definió bajo cuales circunstancias las Secretarias Médico Legal Itinerante ejercerían sus funciones sustitutas según lo establecido para sustituir otras Secretarias (os) Legales en distintas áreas u oficinas durante sus vacaciones, ausencias o cuando le sea requerido. En el acuerdo entre el patrono y la unión hubo una definición del orden de rotación en la designación de los servicios de las secretarias médico itinerantes sin trastocarse sus condiciones de empleo.

Ante esto, concluimos, por los fundamentos anteriormente descritos, que el Convenio Colectivo no fue violentado por la unión. Los actos de la unión de llegar a un

acuerdo con el patrono se realizaron dentro del contexto del Convenio Colectivo en aras de negociación colectiva para regular un procedimiento administrativo estableciendo unos parámetros sobre las circunstancias que activarían la función de las Secretarías Médico Legal Itinerantes. El procedimiento acordado entre la Unión y el Patrono no alteró las condiciones de trabajo de las Secretarías Médico Legal Itinerantes, éstas siguen siendo las mismas funciones originalmente establecidas desde el año 2002.

## V. DETERMINACIÓN

Por todo lo antes expuesto, concluimos que no existe causa para entender que la parte Querellada ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo. Ante esto, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el caso.

Según dispone el Reglamento Número 7947, la parte adversamente afectada por el presente Aviso de Desestimación de Cargo podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a \_31\_ de mayo de 2017.

*Firmado*

---

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli  
Presidenta Interina

## VI. NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por **correo certificado** copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN** a:

1. UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA CFSE  
Calle Encina, Esq. Estonia #1550  
Urb. Caparra Heights  
San Juan, PR 00920
2. SRA. LUZ BELÉN RIVERA VÁZQUEZ  
Urb. Santa María  
Calle Santa María O#3  
Toa Baja, PR 00949

En San Juan, Puerto Rico, a   1   de junio de 2017

*Firmado*

---

Liza F. López Pérez  
Secretaria Interina de la Junta