



**Gobierno de Puerto Rico**  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**

PO BOX 191749  
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545  
FAX. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

Unión de Enfermeras y Empleados de la  
Salud (ULEES)  
(Querellada)

-Y-

Magdalena Galarza Rojas  
(Querellante)

**CASO: CA-2014-20**  
**CÍTESE ASÍ: 2019 DJRT 18**

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

**I.     Trasfondo**

El 18 de febrero de 2014, la señora Magdalena Galarza Rojas, en adelante la Querellante, presentó un (1) *Cargo* por violación de convenio colectivo contra la Unión de Enfermeras y Empleados de la Salud (ULEES). Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“En o desde el mes de enero de 2004 y en adelante la unión de epígrafe ha faltado a su deber de justa y adecuada representación en el Artículo relacionado a Quejas y Agravios al permitir que mi patrono Hospital Metropolitano viole el convenio colectivo en su Artículo XXXII, titulado; Salarios.

La Controversia consiste, en que desde el año 2004 hasta el presente, los convenios colectivos establecen unos aumentos de salarios por años. He recibido dichos aumentos, pero he alegado tanto al patrono como a la unión, que los aumentos recibidos no se ajustan a lo que dispone el convenio colectivo. Les he reclamado, que en los aumentos recibidos desde al año 2004 al presente, existen irregularidades porque en mis talonarios existen ciertos años que devengo una cantidad mayor por hora y luego en años subsiguiente aparece un salario inferior por hora. Resulta imposible que al pasar de los años el salario me baje, sin razón justificada.

He realizado gestiones verbales y escritas con el patrono y la unión y al día de hoy, no se me ha brindado una razón que justifique esa acción. Solicito a esta honorable

Junta, que realice una investigación y obligue al patrono a realizar un ajuste a mi salario conforme está establecido en el convenio colectivo aplicable, el pago retroactivo incluyendo la doble penalidad por lo adeudado y cualquier otro derecho que en ley yo tenga”

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.

Al finalizar el análisis de los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso y a tenor con la disposición reglamentaria antes mencionada, la División de Investigaciones expidió el correspondiente Informe de Investigación. Tomando como base el referido informe, luego de evaluar el expediente y de conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento Número 7947, supra*, la Presidenta Interina de esta Junta, expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

A continuación, analizamos los extremos precisados en el transcurso de la investigación y que sirven de fundamento para las recomendaciones.

## **II. Relación de Hechos**

1. El Hospital Metropolitano, es una entidad con fines de lucro. Se distingue por ser una institución hospitalaria de salud especializada, creada desde el año 1970 y en adelante, en el área de Río Piedras. En el 1998, el Hospital Metropolitano, fue adquirido por Metro Health, Inc. (afiliada a Metro Pavia Health System). Su misión es ofrecer servicios de excelencia en el campo médico, con la más avanzada tecnología para lograr la satisfacción total de sus clientes.
2. Dentro del Hospital Metropolitano, existe una unidad apropiada reconocida por la Junta Nacional Federal conocida como Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud (ULEES).

3. La Unión General de Trabajadores es una unión debidamente certificada por la Junta de Nacional Federal como la representante exclusiva de los referidos empleados a los fines de negociación colectiva respecto a tipos de paga, salarios y otras condiciones de empleo en el Hospital Metropolitano.
4. Entre las partes, existe un Convenio Colectivo aplicable a la controversia, cuya vigencia se hizo desde el 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de julio de 2014.
5. Como parte de los procesos investigativos, se les envió carta a las partes. En la misma, se les solicitó sus respectivas posiciones escritas. Ambas partes, cumplieron con lo solicitado, su análisis será discutido más adelante.
6. El 16 de octubre de 2018, en la etapa investigativa del presente caso, se le envió una carta a la querellante, informándole que como parte del procedimiento investigativo que se llevaba en este caso, se hacía necesario tomarle una declaración jurada para aclarar ciertas dudas con relación a los hechos que se plantean en el presente caso. Fue citada para el 6 de noviembre de 2018. La querellante no compareció en la fecha citada, tampoco excusó su incumplimiento.
7. El 14 de enero de 2019, en la etapa investigativa del presente caso, se le envió una segunda carta a la querellante, informándole que como parte del procedimiento investigativo que se llevaba en este caso, se hacía necesario tomarle una declaración jurada para aclarar ciertas dudas con relación a los hechos que se plantean en el presente caso. Fue citada para el 4 de febrero de 2019. La querellante no compareció en la fecha citada, tampoco excusó su incumplimiento.
8. El 20 de febrero de 2019, en la etapa investigativa del presente caso, se le envió una tercera carta a la querellante a su dirección de récord, informándole que como parte del procedimiento investigativo que se

llevaba en este caso, se hacía necesario tomarle una declaración jurada para aclarar ciertas dudas con relación a los hechos que se plantean en el presente caso. Fue citada para el 12 de marzo de 2019. En esta carta, se le apercibió que si para la fecha indicada, no comparecía, se entendería como un incumplimiento adicional y se podría estar recomendando el archivo de su caso por inactividad y falta de cooperación a los procedimientos iniciados por la División de Investigaciones de esta Junta. La querellante no compareció en la fecha citada, tampoco excusó su incumplimiento. Esta tercera carta nos fue devuelta por el correo, indicando: carta no reclamada.

9. El 11 de marzo de 2019, en la etapa investigativa del presente caso, se le envió una cuarta carta a la querellante a su dirección de récord, informándole que como parte del procedimiento investigativo que se llevaba en este caso, se hacía necesario tomarle una declaración jurada para aclarar ciertas dudas con relación a los hechos que se plantean en el presente caso. Fue citada para el 2 de abril de 2019. En esta carta, nuevamente, se le apercibió que si para la fecha indicada, no comparecía, se entendería como un incumplimiento adicional y podría estar recomendándose el archivo de su caso por inactividad y falta de cooperación a los procedimientos iniciados por la División de Investigaciones de esta Junta. La querellante no compareció en la fecha citada, tampoco excusó su incumplimiento.

### **III. Leyes Aplicables**

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico
  - a. Artículo 8, Sección 2, inciso (a)
    - (1) Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros:
      - (a) Viole 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.

2. El Convenio Colectivo entre el Hospital Metropolitano de Río Piedras y la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud (ULEES) cuya vigencia se extiende desde el 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de julio de 2014.

a) Artículo XXXIII, titulado; Aumentos de Salarios

- Sección 33.1
- Sección 33.2
- Sección 33.3
- Sección 33.4
- Sección 33.5
- Sección 33.6
- Sección 33.7

b) Artículo XIV, titulado; Procedimiento de Quejas y Agravios

## **VI. Análisis**

El Hospital Metropolitano, es una institución hospitalaria de salud especializada, creada desde el año 1970 y en adelante, en el área de Río Piedras. En el 1998, el Hospital fue adquirido por Metro Health, Inc. (afiliada a Metro Pavia Health System). Su misión es ofrecer servicios de excelencia en el campo médico, con la más avanzada tecnología para lograr la satisfacción total de sus clientes. Dentro del Hospital Metropolitano, existe una unidad apropiada reconocida por la Junta Nacional Federal conocida como Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud (ULEES).

La Unión General de Trabajadores es una unión debidamente certificada por la Junta de Nacional Federal como la representante exclusiva de los referidos empleados a los fines de negociación colectiva respecto a tipos de paga, salarios y otras condiciones de empleo en el Hospital Metropolitano. Entre las partes, existe un Convenio Colectivo aplicable a la controversia, cuya vigencia se hizo desde el 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de julio de 2014.

El *Cargo* de epígrafe fue presentado ante esta Junta el pasado 18 de febrero de 2014. La querellante alegó que la unión faltó a su deber de justa y adecuada representación al permitir que su patrono viole el convenio colectivo. Una vez recibidos los expedientes en la División de Investigaciones se procedió a solicitar a las partes sus respectivas posiciones escritas. Por tratarse de una organización obrera representando a empleados de un patrono privado en el que se alegó que se había incurrido en una violación de convenio colectivo, a la Junta se le confiere la jurisdicción.

Es así, porque la ley federal confiere jurisdicción para entender en estos casos (violación de convenio colectivo) tanto a las cortes de distrito federales como a los tribunales estatales, *Padco Caribe, Inc. v. Luis Raúl Tapia*, 116 DPR 121, (1985), *Dowd Box Co. v. Courtney*, 368 U.S. 502 (1962), y se considera a esta Junta para esos fines, como si fuera un tribunal. *Volkswagen de Puerto Rico, Inc. v. Puerto Rico Lab. Rel. Bd.*, 454 F.2d 38 (1er Cir. 1972). Aclaramos, que el presente caso, no se trata de una práctica ilícita bajo la ley federal, en esos casos, esta Junta no ocupa el campo, *Padco Caribe, Inc. v. Luis Raúl Tapia*, *supra*, *Dowd Box Co. v. Courtney*, *supra*.

Aclarado el asunto de jurisdicción, tenemos que señalar que el convenio colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348 (1985), y representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por tanto, el convenio colectivo regirá las controversias que en su aplicación puedan surgir. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318 (1988); *Luce + Co. V. Junta Rel. Trabajo*, 86 D.P.R. 425, 440 (1962).

Cuando examinamos el Artículo XXXIII, titulado; *Unidad "A" Aumentos de Salarios*, Sección 33.1, del convenio colectivo aplicable entre las partes, observamos, que el mismo establece, que habrá aumento de salario a todo empleado regular que haya laborado ininterrumpidamente por un (1) año. Relacionado a esta controversia, el convenio colectivo aplicable a esta controversia manifiesta, que el empleado recibirá entre un mínimo de un tres (3%) por ciento hasta un máximo de un cuatro

(4%) por ciento según el resultado y en la fecha de su evaluación. El convenio colectivo establece que los aumentos de salario serán efectivos el 1 de agosto de 2011, 1 de agosto de 2012, 1 de agosto de 2013 y 1 de agosto de 2014.

Durante nuestro proceso investigativo, todas las partes cumplieron con el requisito inicial de presentar la posición escrita que les fue solicitada. Una vez recibidas y analizadas las mismas, se comenzó un proceso de solicitud de información adicional a las partes y/o solicitud de aclaración de dudas sobre los hechos. La unión proveyó información en torno a las gestiones realizadas para atender los reclamos de la querellante y representar a éste ante su patrono.

Como expresamos anteriormente, y en un análisis realizado al convenio colectivo aplicable a esta controversia, encontramos que el mismo contempla que el empleado recibirá entre un mínimo de un tres (3%) por ciento hasta un máximo de un cuatro (4%) por ciento según el resultado y en la fecha de su evaluación. Que los aumentos de salario serían efectivos el 1 de agosto de 2011, 1 de agosto de 2012, 1 de agosto de 2013 y 1 de agosto de 2014.

Con la poca información recopilada en el expediente del caso de referencia, podemos expresar, que del mismo desprende, que la querellante recibió los aumentos concedidos en los primeros tres (3) años establecidos.

- En agosto de 2011 de \$9.36 por hora, que la querellante devengaba, se aumentó a \$9.73 por hora, lo que representa un aumento de 37¢ por hora.
- En agosto de 2012 de \$9.73 por hora, se le aumentó a \$10.12 por hora, lo que representa un aumento de 39¢ por hora.
- En agosto de 2013 de \$10.12 por hora, se le aumentó a \$10.52 por hora, lo que representó un aumento de 40¢ por hora.
- En el año 2014, no existe evidencia de aumento.

Sobre ese último año 2014, es que la Junta interesaba indagar e interrogar a la querellante, pues este caso fue presentado el 18 de febrero de 2014, cuando entendemos que la controversia no estaba del todo madura, principalmente para el

reclamo de agosto de 2014, ya que esa fecha que no había llegado. Tampoco, esos aumentos señalados en el convenio colectivo eran automáticos, ni obligatorios. La determinación de conceder un aumento estaba sujeta a que cada empleado, estuviera trabajando sin interrupción por el año anterior al aumento y que las evaluaciones del año anterior fueran igualmente satisfactorias, para entonces, merecer al menos un 3%, del aumento de salario negociado entre las partes. Sobre esto último, no se pudo interrogar a la querellante ya que ésta no compareció a prestar declaración jurada.

Nos resulta difícil recopilar evidencia, cuando no tenemos la cooperación de la querellante. La querellante, no ha presentado interés y cooperación en los procedimientos investigativos llevados por esta Junta. Queda evidenciado mediante las cartas enviadas por este foro a su dirección de récord para los días: 6 de noviembre de 2018, 4 de febrero de 2019, y 2 de abril de 2019. A ninguna compareció, ni excusó su incumplimiento. Es responsabilidad de cualquiera de las partes, informar oficialmente a la Junta si su dirección de récord cambia, para que conste en el expediente y no se desvíe la comunicación efectiva. En este caso, desconocemos si la querellante ya no recibe correspondencia a esa dirección, o si por el contrario, si recibe la correspondencia enviada y no tiene interés en este caso.

En este caso, la querellante, no cumplió con el requerimiento de la División de Investigaciones para brindar información de vital importancia para poder completar el proceso de investigación. Lo anterior para aclarar muchas dudas, que solo ella como querellante, nos debía aclarar para poder analizar si el patrono estaba incurriendo o no en la práctica ilícita alegada.

Debido a la ausencia de la querellante, este ejercicio no se dio. Es claro, que la querellante como parte interesada en el presente caso, debe velar por el seguimiento y cumplimiento de los requerimientos investigativos. En el caso, de la querellante, como parte interesada en el caso, no respondió a las múltiples gestiones realizadas por la División de Investigaciones de esta Junta para completar el trámite investigativo y realizar las recomendaciones correspondientes en el presente caso.

Como expresamos anteriormente, fueron cuatro (4) ocasiones, los intentos realizados para lograr entrevistar a la querellante y obtener la información necesaria.

Ante la falta de cooperación e interés de la querellante en el proceso investigativo iniciado por esta Junta, no existe evidencia para determinar que la unión haya faltado a su deber de justa y adecuada representación ni haya incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a), de la Ley 130-1945, supra.

Por tanto, no se configuran los elementos para determinar que la unión incurrió en práctica ilícita de trabajo en no conceder los aumentos de salarios reclamados por la querellante, pues la parte querellante no pudo demostrar en que los aumentos recibidos no se ajusten a lo que dispone el convenio colectivo. Tampoco pudo sustentar ante el proceso investigativo llevado por esta Junta, las alegadas irregularidades en sus talonarios.

**POR TODO LO CUAL**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 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 19 de agosto de 2019.

*Firmado*

---

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli  
Presidenta Interina

## NOTIFICACIÓN

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

1. Sra. Magdalena Galarza Rojas  
RR # 3 Box 5176  
San Juan Puerto Rico 00926
2. Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez  
Representante Legal de la Unión  
Calle Héctor Salamán Núm. 354  
Urb. La Merced  
San Juan Puerto Rico 00918  
[c.ortizvelazquez@yahoo.com](mailto:c.ortizvelazquez@yahoo.com)

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_20\_\_ de agosto de 2019.

*Firmado*

---

Liza F. López Pérez  
Secretaria Interina de la Junta