



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

Tel. 787-620-9545  
Fax. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA AUTORIDAD  
METROPOLITANA DE AUTOBUSES (TUAMA)

CASO: CA-2017-03  
2017 DJRT 5

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

**I- TRASFONDO**

El 14 de febrero de 2017, el Sr. José López Fonseca, Vicepresidente de la Unión presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra el Patrono de epígrafe. Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un Convenio Colectivo. El mismo lee como sigue:

“La Autoridad Metropolitana de Autobuses el pasado 3 de febrero de 2017 cursó comunicación al Sr. Miguel Bello Camacho, 4-3877, notificándole que se dejará sin efecto su reinstalación al puesto de Conductor a partir del 8 de febrero de 2017, esta reinstalación se hizo por medio de una Estipulación firmada el 17 de noviembre de 2016 por el Lcdo. Héctor I. Santos Santos, Presidente de la AMA y el Sr. Alexis Merced Gutiérrez, Presidente de la TUAMA.

Solicitamos a la AMA que deje sin efecto el despido impuesto al Sr. Bello. Además, se reinstale en su puesto como Conductor y se le paguen todos los haberes dejados de recibir.

Solicitamos de esta Honorable Junta que ordene el cese y desista de esta práctica, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

De conformidad con la Sección 6, de la Regla 601 del Reglamento 7947, conocido como el Reglamento para el trámite de investigaciones y procedimientos adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Presidenta interina de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

## II- RELACIÓN DE HECHOS

1. La Autoridad Metropolitana de Autobuses en adelante la Autoridad, se creó al amparo de la Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959, según enmendada. El propósito de dicha ley fue desarrollar y mejorar, funcionar y administrar facilidades de servicios terrestres de pasajeros en la capital de Puerto Rico y los municipios contiguos, en la forma económica más amplia para así impulsar y promover el bienestar general de la comunidad y aumentar el comercio y la prosperidad.
2. La unidad apropiada de referencia está representada por los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA). Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. El convenio colectivo aplicable a la controversia que nos ocupa lo es el suscrito entre las partes el 14 de julio de 2009 al 14 de julio de 2011 y continuará en vigor en todas sus disposiciones mientras las partes estén negociando y hasta que se firme uno nuevo.
4. El 28 de marzo de 2017, la Sra. Nohemi D. Rodríguez Rosa, Directora de la División de Investigaciones le envió una carta a las partes solicitándole la Posición Escrita. Se le concedió un término a vencer el 13 de abril de 2017.
5. El 3 de abril de 2017 el Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos, Representante Legal de la AMA envió la Posición Escrita. En la cual alegó que dicha estipulación se realizó dentro del periodo de prohibición electoral y al no existir solicitud de la AMA ni autorización de OICALARH avalando la reinstalación entienden que la misma es ilegal y nula.
6. El 31 de mayo de 2017, el Lcdo. Leonardo Delgado, Representante Legal de la TUAMA envió la Posición Escrita. En la misma alegó que el proceso de medidas disciplinarias en contra de un trabajador no es un área esencial del principio de mérito.

### III- DERECHO APLICABLE

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico

a. Artículo 8, Sección 1, inciso (f)

(1) Será práctica ilícita del trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(f) 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 la unión 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. Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público

a. Artículo 2- Declaración de Política Pública

i. Sección 2.1

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta ley, es la que a continuación se expresa:

Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

2. Fortalecer las áreas esenciales al Principio de Mérito en el Servicio Público, de forma que los- empleados públicos estén cubiertos por el nuevo sistema, el cual se conocerá como Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

3. Reiterar que el servicio público demanda capacidad técnica y profesional, así como actitud ética evidenciada en honradez, autodisciplina, respeto a la dignidad humana, sensibilidad y dedicación al bienestar general.

4. Reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados, la negociación colectiva, y culminar el proceso de descentralizar responsabilizando enteramente a los Administradores Individuales por la cabal administración de sus recursos humanos.

5. Promover una gerencia de recursos humanos que facilite proveer al pueblo servicios ágiles, eficaces y de calidad.

6. Promover las investigaciones de gerencia de recursos humanos y relaciones laborales para innovar y renovar continuamente la función de recursos humanos.

b. Artículo 3

i. Inciso 2- Administrador Individual

Significa la agencia u organismo comprendido dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos cuyo personal se rige por el principio de mérito y se administra en forma autónoma con el asesoramiento, seguimiento y ayuda técnica de la Oficina.

ii. Inciso 3- Agencia

Significará el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, municipio, corporación pública, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma.

iii. Inciso 10- Autoridad Nominadora

Significará todo jefe de agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno.

iv. Inciso 42- Principio de mérito

Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

c. Artículo 5

i. Sección 5.2- Administradores Individuales

Las siguientes agencias serán administradores individuales:

- (1) Todas aquellas agencias originalmente constituidas como tales por sus leyes orgánicas o posteriormente convertidos en tales, en virtud de órdenes ejecutivas aprobadas por el(la) Gobernador(a).
- (2) Toda comisión permanente o de vigencia indeterminada creada para atender situaciones en particular o conducir estudios especiales.
- (3) Toda agencia denominada como tal por la anterior sec. 1343 de este título, parte de la ley conocida como Ley de Personal del Servicio Público, al momento de aprobación de esta ley.
- (4) Departamento de Educación (a este efecto, se enmienda el Artículo 1.07 de la Ley Núm. 68 de 28 de agosto de 1990).
- (5) Oficina de Control de Drogas (a este efecto se enmienda la sec. 2401 de este título).
- (6) Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socio Económico. (a este efecto se enmienda la sec. 962 del Título 21),
- (7) Toda otra agencia de la Rama Ejecutiva que reciba sus asignaciones presupuestarias del fondo general, exceptuándose aquéllas expresamente excluidas en la sec. 1461e de este título.

ii. Sección 5.3- Exclusiones

Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a las siguientes agencias de gobierno, e instrumentalidades gubernamentales:

- (1) Rama Legislativa
- (2) Rama Judicial- En el caso de aplicar las secs. 1451 a 1454a de este título a los empleados de la Rama Judicial, quedarán excluidos las categorías de alguaciles auxiliares y secretarías de sala.
- (3) Corporaciones o instrumentalidades públicas o público-privadas que funcionan como empresas o negocios privados.
- (4) Universidad de Puerto Rico
- (5) Oficina de la(el) Gobernadora(or) Propia
- (6) Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico
- (7) Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico

En el caso de las corporaciones públicas o público-privadas, estos deberán adoptar reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito a la administración de sus recursos humanos, conforme lo dispone este capítulo.

d. Artículo 6

i. Sección 6.1- Áreas esenciales

Las siguientes son las áreas esenciales al principio de mérito, las cuales serán aplicables al Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público que se establece en virtud de este capítulo, con excepción del servicio de confianza:

- (1) Clasificación de puestos;
- (2) reclutamiento y selección;
- (3) ascensos, traslados y descensos;
- (4) adiestramiento, y
- (5) retención.

ii. Sección 6.9- Prohibición

A los fines de asegurar la fiel aplicación del principio de mérito en el servicio público durante períodos pre y post eleccionarios, las autoridades nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier transacción de personal que incluya las áreas esenciales al principio de mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados; tampoco podrán efectuar cambios o acciones de retribución, ni cambios de categoría de puestos. Se exceptúan de la veda los cambios como resultado de la terminación del período probatorio y la imposición de medidas disciplinarias. El incumplimiento de esta disposición conllevará la nulidad de la transacción efectuada.

Esta prohibición comprenderá el período de dos (2) meses antes y dos (2) meses después de la celebración de las elecciones generales de Puerto Rico. Disponiéndose, que durante dicho período tampoco podrán tramitarse ni registrarse en los expedientes de personal cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo.

Previa aprobación del Director(a), se podrá hacer excepción de esta prohibición por necesidades urgentes e inaplazables del servicio debidamente evidenciado y certificado conforme a las normas que sobre este particular emita la Oficina.

3. Código Civil de Puerto Rico:

a. Artículo 1206- Contratos, cuándo existen

El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio.

b. Art. 1207- Cláusulas y condiciones permisibles.

Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público.

c. Artículo 1210- Cómo se perfeccionan los contratos:

Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.

4. Reglamento Núm. 8681, Carta Normativa Especial Núm. 1-2015: Prohibición de Efectuar Acciones de Recursos Humanos Durante el Periodo pre y post Eleccionario 2016-2017

a. Artículo III- Aplicabilidad

A. Esta Carta Normativa Especial aplica a lo empleados unionados y no unionados de las siguientes Entidades Gubernamentales:

1. Agencias de la Rama Ejecutiva que constituyen Administradores Individuales, las cuales componen el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, según la Ley Núm. 184.
2. Las Corporaciones Públicas y Públicas Privadas que, a tenor con el Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184, deben incorporar el Principio de Mérito como parte de sus respectivos Reglamentos de Personal para la Administración de Recursos Humanos.
3. Las Agencias excluidas de la Ley Núm. 184 que por disposiciones de sus leyes habilitadoras u orgánicas hayan incorporado el Principio de Mérito como parte de su reglamentación interna.
4. Gobiernos Municipales según dispone el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81

B. En adelante, esta Carta Normativa Especial se referirá a los precitados organismo gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico como "*Entidades Gubernamentales*"

b. Artículo IV- Alcances de la prohibición pre y post eleccionaria

i. Inciso A

En el cabal cumplimiento con las disposiciones legales citadas, las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales se abstendrán de efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario en las Áreas Esenciales al Principio de Mérito. Estas son:

1. Clasificación de Puestos
2. Reclutamiento y Selección.
3. Ascenso, Traslados y Descensos - se incluyen las designaciones, cambios o destaques de empleados intra o inter Agénciales.
4. Adiestramiento.
5. Retención.

c. Artículo V- Excepciones a la prohibición eleccionaria sustentadas en necesidades extraordinarias, urgentes inaplazables del servicio; solicitudes de dispensa.

i. Inciso A

La Sección 6.9 de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81 establecen que, previa aprobación del Director de la OICALARH, se podrá hacer excepción (i.e., dispensar) de esta prohibición eleccionaria por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio **debidamente evidenciadas y certificadas**, conforme a las normas que al efecto se establezcan.

ii. Inciso B

Se considerarán **necesidades urgentes e inaplazables del servicio** aquellas **acciones esenciales o absolutamente indispensables que es menester efectuar en forma apremiante**, a los fines de cumplir con las funciones de las Entidades Gubernamentales o sus respectivos programas. **No se incluyen aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas** para las Entidades Gubernamentales o sus empleados, cuya solución pueda aplazarse hasta que finalice el periodo de prohibición eleccionaria.

iii. Inciso C

Si por circunstancias extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio fuera necesario efectuar acciones de recursos humanos concernientes a las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, así como otras acciones de recursos humanos cuya naturaleza las excluye de las mencionadas Áreas Esenciales, se requerirá que las Autoridades Nominadoras soliciten autorización al Director de la OICALARH previo a llevar a cabo las mismas. Para ellos, someterán una solicitud de dispensa dentro del término de tiempo que se dispone más adelante.

iv. Inciso E

Reiteramos que durante el periodo de prohibición eleccionaria, las Entidades Gubernamentales deberán solicitar a la OICALARH dispensas para efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario comprendidas en las Áreas Esenciales al Principio de Mérito u otras no cobijadas por dicho principio rector, pero que estén expresamente incluidas en la prohibición electoral por disposiciones de las Leyes Núm. 184 y Núm. 81.



v. Inciso F

Dichas entidades deberán circunscribir sus peticiones exclusivamente a las acciones que correspondan por motivo de necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio, según este término se define en esta Carta Normativa Especial.

d. Artículo VII- Acciones de recursos humanos exceptuadas del alcance de la prohibición y excepciones relacionadas

i. Inciso B- Área de Retención

1. Se requerirá dispensas de parte del Director de la OICALARH para efectuar cesantías por falta de trabajo o de fondos en periodo de prohibición eleccionaria.
2. Durante el periodo de prohibición eleccionaria, las Entidades Gubernamentales podrán efectuar las siguientes acciones de recursos humanos relacionadas con retención, **sin necesidad de obtener la previa dispensa de la OICALARH:**
  - a. Iniciar y completar las medidas cautelares, correctivas y/o acciones disciplinarias constitutivas de amonestaciones verbales o escritas, reprimendas escritas, suspensiones sumarias, suspensiones de empleo y sueldo, y destituciones conforme al debido procedimiento de ley aplicable en cada caso. Ello, debido a que posponer dichas medidas o acciones resultaría adverso al Servicio Público.
  - b. Separaciones de empleados transitorios a las fechas de terminación de los nombramientos.
  - c. Separaciones del servicio, por justa causa y conforme al debido procedimiento de ley, a cualquier empleado con status transitorio antes de expirar el término de su nombramiento.
  - d. Decretar cesantías por incapacidad y separaciones del servicio de empleados convictos por delitos graves o que impliquen depravación moral o infracción de sus deberes oficiales.
  - e. Los cambios o acciones como resultado de haber completado satisfactoriamente el periodo probatorio, y las separaciones o reinstalaciones durante o al final del periodo probatorio por no haber aprobado el mismo.

ii. Inciso C

Las reposiciones en el empleo u otras acciones de recursos humanos que surjan de determinaciones o adjudicaciones de cualquier tribunal de justicia o foro administrativo competente, durante el periodo de prohibición eleccionaria, deberán ser acatadas por las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales sin necesidad de solicitar dispensa a la OICALARH.

e. Artículo IX- Cumplimiento de las entidades gubernamentales

- A. Toda transacción de personal dentro del periodo de prohibición pre y post eleccionario hecha en violación a esta Carta Normativa Especial será nula.
- B. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales responderán por la necesidad, legalidad, exactitud, propiedad y corrección de las acciones de recursos humanos efectuadas, y por todos los pagos que se emitan como resultado de dichas acciones durante la prohibición pre y post eleccionaria.
- C. La Autoridad Nominadora, o el representante autorizado, de la Entidad Gubernamental que viole las disposiciones de las leyes aplicables y/o de esta Carta Normativa Especial, estará sujeta a señalamientos por parte de la OICALRH. Además, se procederá a notificar al Departamento de Justicia, a la Oficina de Ética Gubernamental y a la Oficina del Contralor las irregularidades e incumplimiento del mismo, para la acción correspondiente.
- D. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales deben asegurarse que las personas sean sus representante autorizado que soliciten las dispensas según dispone esta Carta Normativa Especial estén registradas en el formulario titulado “*Actualización de Certificación de Autoridad Delegada*”, el cual se encuentra en nuestra página de Internet. Deberán informar a la OICALRH el nombre, títulos y firmas de los funcionarios y empleados autorizados para solicitar dispensas para efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario.

#### IV- ANÁLISIS

El cargo de epígrafe fue presentado el 14 de febrero de 2017. En el mismo se imputó al patrono incurrir en práctica ilícita al dejar sin efecto la reinstalación del Sr. Miguel Bello Camacho al puesto de Conductor. Dicha reinstalación fue acordada mediante estipulación firmada el 17 de noviembre de 2016 por el pasado Presidente de la AMA y el Presidente de la TUAMA. La AMA alega que la estipulación fue realizada en violación a la veda electoral establecida en la Ley Núm. 184-2004, *supra*, por lo cual entiende que no incurrió en práctica ilícita al dejarla sin efecto. Por su parte, la TUAMA alega que la reinstalación del Sr. Bello constituye un asunto disciplinario que no requiere obtener dispensa previa.

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, *supra*, 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. Nos corresponde evaluar si existe causa para entender que se cometieron prácticas ilícitas del trabajo según imputadas bajo el Artículo 8 sección 1 inciso (f).

El Artículo 8, Sección 1, inciso (f) de la Ley Núm. 130, antes citada, establece que será práctica ilícita del trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

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 la unión 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.

Para poder determinar si el patrono incurrió en práctica ilícita, nos corresponde examinar si la estipulación firmada el 17 de noviembre de 2016 es válida o no. En torno a la validez de los contratos, debemos evaluar las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. El Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, en torno a las cláusulas y condiciones permisibles, establece que los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Por su parte, el Artículo 1210 indica que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo

al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.

De lo anterior se colige que para que un contrato sea válido, es indispensable que se haga conforme a la ley a la moral y al orden público. De lo contrario sería nulo. Una vez que se determine que el contrato no es contrario a la ley, a la moral o al orden público, puede exigirse el cumplimiento del mismo. Toda vez que la querellante exige que el patrono cumpla con la estipulación antes mencionada y luego de discutir los requisitos para que un contrato pueda exigirse, pasemos a examinar las disposiciones que el patrono alega hacen que la estipulación sea nula.

La Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, en su Artículo 6, Sección 6.9 dispone:

A los fines de asegurar la fiel aplicación del Principio de Mérito en el Servicio Público durante períodos pre y post electorarios, las Autoridades Nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier transacción de personal que incluya las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados; tampoco podrán efectuar cambios o acciones de retribución, ni cambios de categoría de puestos. Se exceptúan de la veda los cambios como resultado de la terminación del periodo probatorio y la imposición de medidas disciplinarias. El incumplimiento de esta disposición conllevará la nulidad de la transacción efectuada.

Esta prohibición comprenderá el período de dos (2) meses antes y dos (2) meses después de la celebración de las Elecciones Generales de Puerto Rico. Disponiéndose que durante dicho período tampoco podrán tramitarse ni registrarse en los expedientes de personal cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo.

Por su parte, el Reglamento Núm. 8681 del 24 de diciembre de 2015, conocido como la Carta Normativa Núm. 1-2015: Prohibición de efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post electorario año 2016-2017, establece las normas a seguir durante el periodo pre y post electorario de 2016-2016, según requerido por la Ley 184-2004. En dicho reglamento, en su Artículo VII se dispone que las Entidades

Gubernamentales se abstendrán de efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario en las Áreas Esenciales al Principio de Mérito. Cónsono con lo anterior, el Artículo IX, inciso E dispone que toda transacción de personal dentro del periodo de prohibición pre y post eleccionario hecha en violación a esta Carta Normativa Especial será nula.

La retención es una de las áreas esenciales del principio de mérito. Con relación al área de retención, el Reglamento Núm. 8681, en su Artículo VII, indica algunas acciones de recursos humanos exceptuadas del alcance de la prohibición y excepciones relacionadas. En lo pertinente a lo que nos ocupa, su inciso B, sub-inciso 2a, dispone que durante el periodo de prohibición eleccionaria, las Entidades Gubernamentales podrán efectuar las siguientes acciones de recursos humanos relacionadas con retención, **sin necesidad de obtener la previa dispensa de la OALARH:**

- a. Iniciar y completar las medidas cautelares, correctivas y/o acciones disciplinarias constitutivas de amonestaciones verbales o escritas, reprimendas escritas, suspensiones sumarias, suspensiones de empleo y sueldo, y destituciones conforme al debido procedimiento de ley aplicable en cada caso. Ello, debido a que posponer dichas medidas o acciones resultaría adverso al Servicio Público.

En torno a las reposiciones en el empleo, como perseguía la estipulación firmada en este caso, se dispone que éstas u otras acciones de recursos humanos que surjan de determinaciones o adjudicaciones de cualquier tribunal de justicia o foro administrativo competente, durante el periodo de prohibición eleccionaria, deberán ser acatadas por las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales sin necesidad de solicitar dispensa a la OALARH. No obstante, este no es el caso que nos ocupa. Al momento de la firma de la estipulación, no había determinaciones del Tribunal ordenando la reposición en el empleo del Sr. Bello. De hecho, la determinación del despido no fue apelada.

El Sr. Bello fue despedido el 13 de mayo de 2015. Dicho despido no fue objetado por éste o la Unión dentro del término establecido en el convenio, por lo cual el mismo

advino final y firme. El empleado nunca objetó sus tres Avisos de Ausentismo como establece el convenio colectivo.

El 17 de noviembre de 2016, las partes estipularon la reinstalación del empleado alegando evitar años de litigio. Sin embargo, la estipulación no emana de un caso activo. No existe evidencia que el año y medio que el empleado estuvo fuera había sido acordado previamente como medida disciplinaria. Los años de litigio no existen ya que no había casos activos. Levantar de un asunto disciplinario que no requiere obtener dispensa previa no procede porque el caso no fue apelado ni presentado en Arbitraje, conforme las disposiciones del convenio colectivo.

La evidencia demostró que tanto la Estipulación como la posterior reinstalación y cambio de estatus del empleado fueron realizados dentro del periodo de prohibición de veda electoral, la fecha de la Estipulación es del **17 de noviembre de 2016**. Entendemos que esta acción no se encuentra comprendida dentro de las excepciones a la prohibición eleccionaria establecidas en el Reglamento Núm. 8681, *supra*, ni dentro de las acciones de recursos humanos exceptuadas de la prohibición y excepciones relacionadas. El patrono certifica no poseer la dispensa de OICALARH y la Unión no proveyó copia de la misma.

Ante esto, entendemos que de la evidencia recopilada se desprende que el Patrono no cometió práctica ilícita de trabajo al dejar sin efecto la Estipulación firmada por las partes el 17 de noviembre de 2016. Quedó demostrado que dicha Estipulación fue suscrita y firmada por la anterior administración y el presidente de la TUAMA en tiempo de veda electoral lo que constituye una violación a la Ley Núm. 184-2004. Debido a lo anterior el Patrono se encuentra imposibilitado de reinstalar a su puesto de Conductor al Sr. Miguel Bello Camacho.

## 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.

En San Juan, Puerto Rico, a \_15\_ de junio de 2017.

*Firmado*

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli  
Presidenta Interina

#### **VI- REVISIÓN ANTE LA JUNTA EN PLENO**

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.

#### **VII- NOTIFICACIÓN**

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

1. Lcdo. Leonardo Delgado  
Trabajadores Unidos de la Autoridad  
Metropolitana de Autobuses  
Calle Arecibo #8 Oficina 1B  
San Juan Puerto Rico 00917
2. Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos  
Autoridad Metropolitana de Autobuses  
Apartado 195349  
San Juan P.R. 00919

En San Juan, Puerto Rico, a 16\_ de junio de 2017.

*Firmado*

Sra. Liza F. López Pérez  
Directora Interina de Secretaría