



AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN (ACT)	CASO NÚM.: AP-2015-49
Querellada (Apelada)	
-Y-	
ALVIN DÍAZ DÍAZ Y OTROS	
Querellante (Apelante)	

DECISIÓN Y ORDEN
D-2016-1482
Cítese Así: 2016 DJRT 20

I- TRASFONDO PROCESAL

El 18 de mayo de 2015, la parte apelante, Alvin Díaz Díaz y otros, presentó ante este Organismo una Apelación al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 66-2014, conocida como la *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*. En síntesis, la apelante le imputó a la parte apelada haber impuesto, mediante Boletín Núm. 2015-007 y Boletín Núm. 2015-023, medidas que exceden las indicadas en la ley, alegando que se hicieron al amparo de ésta. Entre estas medidas se encuentran las siguientes: reducción de acumulación de días por vacaciones y por enfermedad (al aplicar la Ley Núm. 180-1998); reducción de licencia por maternidad (aplicando Ley 3 de 13 de marzo de 1942, Ley de Madres Obreras); eliminación de licencia por paternidad; reducción de días feriados (aplicando la Ley 111-2014); y cambios en los requisitos para el pago de dietas y millajes.

De conformidad con el trámite establecido en la Resolución Administrativa Núm. 2014-02 de la Junta, el expediente fue referido a la División de Oficiales Examinadores, luego de habersele concedido a las partes un término para presentar sus posiciones. El 22 de junio de 2015, PROSOL-UTIER, actual representante exclusivo de los empleados unionados de la ACT, presentó una Solicitud de Intervención a la cual se opuso la apelante. El 29 de junio de 2015, la apelada presentó su contestación a la Apelación. En el referido documento, en síntesis la apelada alegó que la apelante incurrió en incuria; que no

alcanzó acuerdos con la unión a través del procedimiento participativo alterno dispuesto por la ley-66-2014; que el Artículo 12 de la Ley 66-2014 establece que en caso de convenios colectivos que vencen luego de la vigencia de la ley, únicamente se extienden sus cláusulas no económicas u otras no afectadas por la misma; y que la ACT no excedió sus facultades sino que sólo implementó la Ley 66-2014, ante la ausencia de acuerdo con la unión. Además, informó que PROSOL-UTIER había presentado ante el Tribunal un recurso de *injunction*, en el cual solicitó que se declarara inconstitucional la Ley 66-2014.

El 13 de julio de 2015 el Oficial Examinador emitió Resolución en la cual aceptó la intervención de PROSOL-UTIER, luego de haber evaluado la posición de la apelada y de la apelante. El 13 de julio de 2015, la División de Examinadores citó a las partes a comparecer a una vista a celebrarse el 29 de julio de 2015. Llegado el día de la vista, las partes presentaron evidencia documental y testifical. Al finalizar, se les concedió un término para presentar alegatos por escrito, los cuales la apelante y PROSOL-UTIER sometieron el 31 de agosto de 2015. La apelada sometió su escrito el 10 de septiembre de 2015.


La apelante en su escrito, en síntesis, reiteró sus planteamientos y amplió otros. En cuanto a las licencias por vacaciones y enfermedad, expresó que a los empleados de la ACT les aplica la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo y no la Ley 180-1998. En torno a los días feriados, indicó que al momento de la aprobación de la Ley 111-2014, ya el convenio colectivo suscrito entre la ACT y la unión, había sido prorrogado por virtud de la Ley 66-2014, por lo cual, por disposición de la propia ley, no podía aplicarse la misma. Por su parte, la unión, expresó que el Artículo 11 de la Ley 66-2014 no contempla la reducción de licencia por vacaciones y enfermedad, sino su liquidación, por lo que la ACT se excedió al reducir las mismas. De igual modo, se expresó en torno a las licencias por maternidad y paternidad. En la alternativa, argumentó que las licencias antes mencionadas se consideran estatutarias porque se sustentan en la ley orgánica de la ACT, Ley Núm. 74 de 23 de junio 1965, la cual refiere a la ley de personal, actualmente, Ley 184-2004. La apelada reiteró su posición en torno a que la apelación debe ser desestimada porque la apelante incurrió en incuria e indicó en su escrito que lo único de la Ley 184-2004 que aplica a las

corporaciones públicas es el principio de mérito. Posteriormente, presentó un escrito suplementario a su posición, en el cual informó que el tribunal había emitido sentencia declaratoria en el caso de *injunction* presentado por PROSOL-UTIER, declarando la constitucionalidad de la Ley 66-2014. Ante esto, la apelante presentó sus argumentos en torno al escrito presentado por la apelada. Indicó que la apelada discrimina contra los empleados de la ACT ya que son los únicos a los que se les ha reducido la acumulación de días por enfermedad y vacaciones y argumentó que la ley 180-1998 fue aplicada ilegalmente ya que lo que les aplica es la ley federal; que el caso del tribunal es distinto y separado a la apelación de epígrafe; y que la ley orgánica de la ACT, Ley Núm. 74 de 23 de junio 1965, ordena a tratar a los empleados de la ACT en igualdad de condiciones que a todos los empleados públicos.

502
El 25 de febrero de 2016, la División de Oficiales Examinadores emitió su Informe y Recomendaciones en el cual, luego de exponer las determinaciones de hechos, disposiciones legales aplicables y conclusiones de derecho, recomendó que se declarara No Ha Lugar la Apelación presentada. Lo anterior, al concluir que la ley 184-2004 no aplica a las corporaciones públicas; que las cláusulas no económicas del convenio colectivo no están en efecto; que la acumulación de vacaciones es una cláusula económica no estatutaria, al igual que las otras licencias solicitadas; que las partes no llegaron a acuerdos por Ley 66-2014, por lo cual sus disposiciones entraron en vigor; y que aplica la Ley 180-1998.

Inconforme con las recomendaciones del Oficial Examinador, el 4 de marzo de 2016, la apelante presentó sus excepciones al mismo. En este reitera los argumentos ya presentados en escritos anteriores. De igual modo, el 7 de marzo de 2016, PROSOL-UTIER presentó sus excepciones. En su escrito, expresó en primer lugar su postura en torno a las limitaciones de la Ley 66-2014 sobre los derechos constitucionales de los trabajadores; argumentó que la limitación es en torno al derecho a la huelga y no en torno a la negociación colectiva. Luego pasó a discutir las razones por las cuales entiende que la actuación de la ACT se excede de lo dispuesto en la Ley 66-2014.

En torno a la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad, indicó que la Ley 66 no faculta a las agencias gubernamentales a afectar su acumulación, sino únicamente su liquidación y disfrute, por considerarla una compensación monetaria extraordinaria. En cuanto a las licencias por maternidad y paternidad, se expresó de manera similar, indicando que la Ley 66-2014 no ordena su reducción. Con relación a los días feriados, alegó que no aplica la Ley 111-2014, sino el convenio y que la determinación en torno a si ésta es o no una cláusula económica extendida o no por la Ley 66-2014, está sujeta a interpretación, por lo que es materia de prueba. Por último, en cuanto a las dietas y millaje, manifestó que la Ley 66-2014 no dispone nada en cuanto a su eliminación. Indicó además que el pago por dieta y millaje es un reembolso de gastos incurridos por los empleados, no un beneficio, por lo cual entiende que se tratar de una cláusula no económica que no procede su modificación.

 De conformidad con el trámite correspondiente, el expediente fue referido a la Junta en Pleno para su consideración, análisis y determinación. Este Organismo en Reunión de Junta celebrada, con el voto de sus miembros, determinó acoger parcialmente las recomendaciones del Oficial Examinador y declarar Ha Lugar la Apelación. Concorre con el Oficial Examinador y el análisis realizado en torno a la inaplicabilidad de la doctrina de incuria y en cuanto a la aplicación a la controversia de este caso de la Ley 111-2014. No concorre con la apreciación del Oficial Examinador y el análisis realizado en los siguientes asuntos: reducción de acumulación de licencia de vacaciones y de enfermedad; reducción de licencia por maternidad; eliminación de licencia por paternidad; cambios en el pago de dieta y millaje.

Ante esto, a continuación se realizan las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, cónsonas con la decisión de la Junta.

II- DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) es un cuerpo corporativo y político en forma de corporación pública e instrumentalidad gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creado en virtud

de la Ley Núm. 74 del 23 de junio de 1965, según enmendada, conocida como Ley de la Autoridad de Carreteras y Transportación de Puerto Rico. Según su ley orgánica, ésta fue creada con el propósito de continuar la obra de gobierno de dar al pueblo las mejores carreteras y medios de transportación, facilitar el movimiento de vehículos y personas, aliviar en todo lo posible los peligros e inconvenientes que trae la congestión de carreteras, afrontar la creciente demanda por mayores y mejores facilidades de tránsito o de transportación que el crecimiento de la economía de Puerto Rico conlleva, contribuir al desarrollo e implantación del Plan de Transportación que se define en la ley y para fomentar el desarrollo en las áreas alrededor de estaciones del tren.

- 501
2. La Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) es un patrono, según definido en la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
 3. La unión PROSOL-UTIER es una organización obrera que representa a los empleados unionados de la ACT. Es un representante exclusivo, según definido en la Ley Núm. 130, *supra*.
 4. La ACT y la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras (anterior representante exclusivo de los empleados unionados de la ACT), el 19 de julio de 2011, firmaron un convenio colectivo cuya vigencia se estableció por dos años sin renovación automática. No obstante, su periodo de vigencia fue extendido por la actual representante exclusiva de los empleados de la ACT, PROSOL-UTIER, hasta el 18 de junio de 2014.
 5. El convenio colectivo vigente entre las partes contiene cláusulas que establecen la acumulación de licencia de vacaciones (Artículo XXX), acumulación de licencia por enfermedad (Artículo XXXI), licencia por maternidad (Artículo XXXIV), licencia por paternidad (Artículo XXXVI), días feriados (Artículo XXIX) y pago de dietas y millaje (Artículo LIV).

6. El 17 de junio de 2014, se aprobó la Ley 66-2014, conocida como *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.
7. El Artículo 11 de la Ley 66-2014, prohíbe los aumentos en beneficios económicos y la compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva, salvo algunas excepciones. Ello incluye a las corporaciones públicas.
8. El Artículo 11 de la Ley 66-2014 dispone que todo lo que concierna a las licencias de vacaciones y de enfermedad, en el caso de las corporaciones públicas, se atenderá conforme a lo que dispone el Artículo 17 de dicha Ley.
9. En su Artículo 11, la Ley 66-2014, concedió un término a los patronos y a las organizaciones obreras para que, a través de un proceso participativo alternativo, negociaran enmiendas a los convenios colectivos para alcanzar ahorros que permitieran evitar la aplicación de los incisos (a), (b), (c) y (d) de este artículo de la Ley.
10. El Artículo 11 de la Ley 66-2014, dispuso además que de no lograrse acuerdos durante el término establecido para la negociación, las disposiciones de los incisos (a), (b), (c) y (d) de este artículo, se aplicarían de manera retroactiva al 1 de julio de 2014.
11. La ACT y PROSOL-UTIER, durante el proceso participativo alternativo, no lograron alcanzar acuerdos al amparo de la Ley 66-2014.
12. El Artículo 12 de la Ley 66-2014, dispone que los convenios colectivos expirados a la fecha del comienzo de su vigencia o que expiren durante su vigencia, serán extendidos en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por esta Ley, hasta la fecha en que termine su vigencia.
13. El Artículo 4 de la Ley 66-2014 dispone que las medidas dispuestas en los Capítulos II y III seguirán en efecto hasta el 1ro de julio de 2017, o, si ocurre antes, el 1ro de julio de cualquier año fiscal para el cual, como parte de su

respectivo proceso de recomendación del Presupuesto General de Gastos sometido por el Gobernador a la Asamblea Legislativa, se haya incluido una certificación que contenga los requisitos establecidos en el mismo.

14. El 29 de julio de 2014, se aprobó la Ley Núm. 111-2014, la cual modificó las fechas de celebración de varios días de fiesta en Puerto Rico.

15. A partir de la aprobación de la Ley 111-2014, los días de fiesta en Puerto Rico son los siguientes:

- a. Domingos
- b. Primero de enero
- c. Tercer lunes de enero- natalicio de Martin Luther King, Jr.
- d. Tercer lunes de febrero-Día de Jorge Washington, Día de los Presidentes y el Día de los Próceres Puertorriqueños.
- e. 22 de marzo- Día de la Abolición de la Esclavitud
- f. Viernes Santo
- g. Último lunes de mayo- Día de la conmemoración de los Muertos en la Guerra
- h. 4 de julio- Día de la Independencia de los Estados Unidos
- i. 25 de julio- Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- j. Primer lunes de septiembre- Día del Trabajo
- k. Segundo lunes de octubre- Día de la Raza
- l. 11 de noviembre- Día del Veterano
- m. 19 de noviembre- Día de la Cultura Puertorriqueña y el Descubrimiento de Puerto Rico
- n. Cuarto jueves de noviembre
- o. 25 de diciembre- Navidad
- p. Todos los días en que se celebren elecciones generales en la Isla
- q. Cada día fijado por el Gobernador de Puerto Rico o por la Asamblea Legislativa

16. El Artículo 7 de la Ley 111-2014, dispone que su aprobación no menoscabará ningún convenio colectivo aprobado y que los empleados cubiertos bajo dichos convenios, tendrán derecho a continuar disfrutando de los beneficios establecidos en los mismos hasta su expiración.

17. El 2 de octubre de 2014, la ACT emitió el Boletín Informativo 2015-007, sobre Medidas de Reducción de Gastos, en el cual informó que al no haber alcanzado acuerdos con la unión, se aplicarían las disposiciones de la Ley 66-2014.
18. En el Boletín Informativo 2015-007, en lo pertinente a la controversia presentada, la ACT redujo la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad, aplicando la Ley Núm. 180-1998, en lugar del convenio colectivo; redujo la licencia por maternidad, aplicando la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, Ley de Madres Obreras, en lugar del convenio colectivo; eliminó la licencia por paternidad; informó que en cuanto a días feriados aplicaría la Ley 111-2014, en lugar el convenio colectivo; y modificó las disposiciones relacionadas al pago de dietas y millaje.
19. El 20 de abril de 2015, la ACT emitió el Boletín Informativo 2015-023, el cual enmendó el Boletín Informativo 2015-007, para añadir disposiciones relacionadas al pago de dietas y millaje.
20. El 18 de mayo de 2015, el Sr. Alvin Díaz Díaz, junto a otros empleados de la ACT, presentó la apelación de epígrafe, en la cual en síntesis alegó que la ACT se excedió en sus facultades, al implementar medidas no incluidas en la Ley 66-2014. En específico cuestiona las siguientes: la reducción de acumulación de días de vacaciones y de enfermedad, la reducción de licencia por maternidad, la eliminación de la licencia por paternidad, la implementación de la Ley 111-2014 y el cambio en el pago de dieta y millaje.
21. El 29 de junio de 2015, la ACT presentó su contestación a la apelación, en la cual, en síntesis alegó que los apelantes habían incurrido en incuria, que por virtud del Artículo 12 de la Ley 66-2014, el convenio colectivo había sido extendido en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por la ley, que las partes no llegaron a ningún acuerdo durante el proceso participativo alterno dispuesto en la misma y que no se excedió en sus facultades al aplicar las disposiciones de la referida ley.

22. El 29 de julio de 2015, se llevó a cabo la vista adjudicativa de este caso ante un Oficial Examinador.
23. El 25 de febrero de 2016, el Oficial Examinador emitió su informe y recomendaciones, luego de haber evaluado el expediente y los memorandos de derecho presentados por las partes.
24. La parte apelante y PROSOL-UTIER presentaron sus excepciones al informe del Oficial Examinador el 4 y 7 de marzo de 2016, respectivamente.
25. Quedando el caso sometido para adjudicación, el expediente fue evaluado en Reunión de Junta celebrada el 20 de abril de 2016.

III- DERECHO APLICABLE

1. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

- a. Artículo II, Sección 17- Derecho a organizarse y negociar colectivamente.

Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

- b. Artículo II, Sección 18- Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales.

- c. Artículo V (Del Poder Judicial), Sección 4- Sesiones y decisiones del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo funcionará, bajo reglas de su propia adopción, en pleno o dividido en salas compuestas de no menos de tres jueces. Ninguna ley se declarará inconstitucional a no ser por una mayoría del número total de los jueces de que esté compuesto el tribunal de acuerdo con esta Constitución o con la ley.

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

a. Artículo 2, Inciso 2:

El término "patrono" incluirá ejecutivos, supervisores y a cualquier persona que realizare cuestiones de carácter ejecutivo en interés de un patrono directa o indirectamente, pero no incluirá, excepto en el caso de las instrumentalidades corporativas del Gobierno de Puerto Rico como más adelante se definen, al gobierno ni a ninguna subdivisión política del mismo; Disponiéndose, que incluirá, además, a todo individuo, sociedad u organización que intervenga a favor de la parte patronal en cualquier disputa obrera o negociación colectiva.

b. Artículo 2, Inciso 3:

El término "empleado" incluirá a cualquier empleado, y no se limitará a los empleados de un patrono en particular, a menos que la ley explícitamente lo exprese en contrario, e incluirá a cualquier individuo cuyo trabajo haya cesado como consecuencia de, o en relación con cualquier disputa obrera o debido a cualquier práctica ilícita de trabajo, pero no incluirá a ningún individuo empleado en el servicio doméstico en el hogar de cualquier familiar o persona ni a ningún individuo empleado por sus padres o cónyuge. El término no incluirá ejecutivos ni supervisores.

c. Artículo 2, Inciso 4:

El término "representante" se limitará a organizaciones obreras según se definen más adelante, no establecidas ni mantenidas o ayudadas por cualquier práctica ilícita de trabajo prohibida en esta Ley.

d. Artículo 2, Inciso 10:

El término "organización obrera" significa una organización de cualquier clase o cualquier agencia o comisión de representación de empleados o cualquier grupo de empleados actuando concertadamente o plan en el cual participen los empleados y que exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a quejas y agravios, disputas, salarios, tipos de paga, horas de trabajo y/o condiciones de empleo.

e. Artículo 4-Derechos de los empleados:

Los empleados tienen derecho entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

3. Ley Núm. 66-2014, conocida como la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

a. Artículo 3- Primacía de esta Ley Especial:

Esta Ley Especial se aprueba en el ejercicio del poder de razón del Estado, así como en la facultad constitucional que tiene la Asamblea Legislativa, reconocida en el Artículo II, Secciones 18 y 19 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo, así como en casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud, la seguridad pública o los servicios gubernamentales esenciales, así como al amparo de la Sección 7 y 8 del Artículo VI de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Por esta razón, esta Ley tendrá primacía sobre cualquier otra ley.

b. Artículo 5.-Aplicabilidad.

Las disposiciones contenidas en este Capítulo serán aplicables a todas las Entidades de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Para propósitos de este Capítulo se entenderá que el término "Entidad de la Rama Ejecutiva" incluye a todas sus agencias, así como a las instrumentalidades y corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, irrespectivo del grado de autonomía fiscal o presupuestaria que de otra forma le confiere su ley orgánica u otra legislación aplicable. Sin embargo, no le aplicarán las disposiciones contenidas en este Capítulo a la Comisión Estatal de Elecciones, la Oficina de Ética Gubernamental, la Oficina del Panel del Fiscal Especial Independiente y la Oficina del Contralor Electoral a menos que expresamente así se disponga. No se considerará como Entidad de la Rama Ejecutiva para propósitos de este Capítulo a la Universidad de Puerto Rico y sus dependencias, ni a los Municipios.

c. Artículo 11- Concesión de Aumentos en Beneficios Económicos o Compensación Monetaria Extraordinaria.

- (a) Desde y durante la vigencia de esta Ley no se concederán aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva, con excepción a lo establecido en el inciso (d) de este Artículo.
- (b) Se considerará como aumento en beneficios económicos lo siguiente:
- (i) Aumentos de sueldo por años de servicio, servicio meritorio, retribución adicional por habilidades o competencia, y aumentos generales.
 - (ii) Aumentos en aportaciones patronales para beneficios marginales, tales como plan médico, seguros de vida y otros seguros.

- (iii) Aumentos en aportaciones a planes de retiro más allá de las establecidas en ley para los sistemas de retiro gubernamentales.
- (iv) Aumentos en Bonos de Navidad, Bonos de Verano, o cualesquiera otras bonificaciones.
- (v) Aumentos por ascenso o traslados, excepto que tal ascenso o traslado resulte en un ahorro neto para la Entidad de la Rama Ejecutiva, eliminando la necesidad de reclutamiento de un empleado neto adicional; siempre que, dicho reclutamiento hubiese cumplido con los requisitos para ocupar puestos establecidos en el Artículo 9 de este Capítulo.
- (vi) Aumentos por reinstalación.
- (vii) Pagos de diferencial en salario por condiciones extraordinarias o por interinatos, excepto que dicho diferencial resulte en un ahorro neto, eliminando la necesidad de reclutamiento de un empleado neto adicional; siempre que, dicho reclutamiento hubiese cumplido con los requisitos para ocupar puestos establecidos en el Artículo 9 de este Capítulo.

(c) Se considerará como compensación monetaria extraordinaria lo siguiente:


- (i) Liquidaciones en efectivo de licencia de vacaciones en exceso por liquidación final en caso de separación del empleado del servicio público. Disponiéndose que, durante la vigencia de esta Ley, el máximo de días que estarán sujetos a liquidación, en caso de separación de servicio, será de sesenta (60) días. De igual forma, durante la vigencia de esta Ley, el empleado del servicio público que acumule más de sesenta (60) días al final de cada año natural, deberá disfrutar dicho exceso en la fecha más próxima en o antes de los seis (6) meses siguientes del próximo año natural. Disponiéndose además que cada Entidad de la Rama Ejecutiva deberá pagar, en o antes del 31 de agosto de cada año, el exceso acumulado a la aprobación de esta Ley y durante su vigencia, cuando el empleado no haya podido disfrutarlo dentro del término aquí dispuesto por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad. **Todo lo que concierna a las licencias de vacaciones, en el caso de las corporaciones públicas, se**

atenderá conforme a lo que dispone el Artículo 17 de esta Ley. (Énfasis nuestro)

- (ii) Liquidaciones en efectivo de licencia por enfermedad en exceso por liquidación en caso de separación del empleado del servicio público. Disponiéndose que, el máximo de días que estarán sujetos a liquidación, en caso de separación de servicio durante la vigencia de esta Ley, será de noventa (90) días. El empleado mantendrá el balance acumulado a la aprobación de esta Ley, pero se eliminará la acumulación sobre dicho balance mientras esta Ley permanezca en vigor. Disponiéndose además que durante la vigencia de la Ley los balances anuales que se acumulen en exceso y que no se disfruten en o antes del 31 de diciembre del año correspondiente se entenderán renunciados. **Todo lo que concierna a las licencias de enfermedad, en el caso de las corporaciones públicas, se atenderá conforme a lo que dispone el Artículo 17 de esta Ley. (Énfasis nuestro)**
- (iii) Bono de Navidad en exceso de seiscientos (600) dólares.
- (iv) Bono de Verano en exceso de doscientos (200) dólares.
- (v) Pago de bonificaciones de cualquier cantidad por razón de productividad, ejecución, asistencia, puntualidad, retiro, día feriado particular, ratificación de convenio o aniversario de ratificación, o cualquier otro pago de bonificaciones monetarias por cualquier otro motivo o concepto que no sea Bono de Navidad o Bono de Verano dentro de los límites en este Artículo.
- (vi) Concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna.
- (vii) Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente.
- (d) No se considerará como aumento en beneficios económicos ni o compensación monetaria extraordinaria lo siguiente:
- (i) Licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres siempre y cuando se suscriba un acuerdo legal donde conste que el empleado beneficiado se obliga a brindar servicios por un tiempo equivalente al doble del tiempo que le tome completar los estudios, seminarios, cursos o talleres y el deber de devolución de la licencia pagada en caso de incumplimiento;

- (ii) Programas de becas para empleados;
- (iii) Programas de ayuda al empleado;
- (iv) Programas de cuidado de niños;
- (v) Planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo hasta un máximo de seiscientos (600) dólares por empleado.

No obstante lo anterior, con excepción de los programas de ayuda al empleado, y de los adiestramientos que brinda la Oficina de Capacitación y Asesoramiento Laboral y de la Administración de Recursos Humanos (OCALARH), la autoridad nominadora o su representante autorizado deberá considerar que las situaciones antes provistas constituyen un aumento en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria cuando ello resulte necesario para atemperar los gastos de la Entidad de la Rama Ejecutiva al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional.

- 
- (e) En caso que la Entidad de la Rama Ejecutiva tenga interrogante sobre si la concesión o permanencia de un beneficio económico o laboral constituye un aumento en beneficio económico o una compensación monetaria extraordinaria, la autoridad nominadora o representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva someterá una consulta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, quien responderá en un término de sesenta (60) días o menos; la contestación a dicha consulta será vinculante para la Entidad de la Rama Ejecutiva que la haya sometido.
 - (f) Las limitaciones establecidas en este Artículo aplicarán a todo empleado de una Entidad de la Rama Ejecutiva, irrespectivo de su clasificación como empleado de confianza, empleados regular o de carrera, empleado transitorio o irregular; e irrespectivo de su función particular dentro de la Entidad de la Rama Ejecutiva.
 - (g) Las limitaciones establecidas en este Artículo aplicarán a todo empleado de una Entidad de la Rama Ejecutiva, irrespectivo de disposición contraria en cualquier ley, normativa, reglamento, convenio colectivo, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación o retribución. Esto incluye, sin que se entienda como limitación, la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en Servicio Público"; y los reglamentos emitidos y aprobados en caso de corporaciones públicas, por

la respectiva junta de gobierno o autoridad nominadora; o en caso de otras entidades públicas, su respectivo organismo rector o autoridad nominadora.

- (h) La Oficina de Gerencia y Presupuesto podrá implementar las disposiciones reglamentarias que entienda necesarias para que se cumpla con las disposiciones del presente Artículo.
- (i) En reconocimiento de la importancia de la sindicalización de empleados públicos, no solamente para representar el bienestar económico de los trabajadores, sino para elevar el servicio público al máximo de su potencial y mantener la paz laboral, se establece un proceso participativo alterno, y uniforme para lograr los objetivos de política pública de esta Ley, incluyendo el ahorro necesario dentro de los parámetros establecidos en los incisos (j) y (k), según sea el caso, siguiendo como principio rector la negociación colectiva. Los acuerdos alcanzados con los representantes autorizados de los empleados unionados, y a su vez, ratificados por escrito por la matrícula de unionados concernida y el representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva mediante y conforme a los parámetros de la negociación aquí permitida, sustituirán lo dispuesto en los incisos (a), (b), (c) y (d) de este Artículo y cualquier otra disposición que resulte pertinente en esta ley y que haya sido objeto de la negociación. En todo proceso participativo alterno reconocido en esta Ley conducente a lograr una negociación entre las Entidades de la Rama Ejecutiva y las uniones sindicales se deberá proveer toda la información necesaria, como: informe de estado financiero auditado de la Entidad de la Rama Ejecutiva, informe de todos los contratos y sus cuantías, informes de todas las plazas de confianza y sus cuantías, entre otra información pertinente. Las Entidades de la Rama Ejecutiva deberán acceder a la petición realizada por una unión para comenzar el proceso participativo alterno.

Al cabo de culminado el término del proceso participativo dispuesto en esta Ley, la Entidad de la Rama Ejecutiva y la unión deberán notificar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, la existencia de un estancamiento de las negociaciones, de haberlo, en el proceso de negociación. El Secretario podrá conceder quince (15) días adicionales para que culmine el esfuerzo de las partes para negociar.

- (j) En caso de aquellas Entidades de la Rama Ejecutiva sujetas a la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, se autoriza al Gobernador, o la

persona que este delegue, al Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, y al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a llevar a cabo, comenzando en o antes del 1 de julio de 2014, una o varias negociaciones, conducidas personalmente por éstos o por sus representantes autorizados, para lograr mediante mutuo acuerdo enmiendas a los convenios colectivos vigentes que establezcan modificaciones a las condiciones económicas de empleo, que sustituyan a las dispuestas en los incisos (a), (b), (c) y (d) de este Artículo, pero que obtengan un ahorro promedio por empleado unionado, comparable al que hubiese sido obtenido mediante la aplicación de los referidos incisos, según estimado en la discreción y juicio de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Las enmiendas negociadas entrarán en efecto solamente para aquellas unidades apropiadas que adopten y ratifiquen las mismas, y tendrán en todo caso que tener efecto retroactivo al 1 de julio de 2014. Sobre cualquier unidad apropiada que no haya adoptado y ratificado, en o antes del 31 de agosto de 2014, enmiendas al amparo de este inciso, se aplicarán de forma final e irrevocable las disposiciones de este Artículo, incisos (a), (b), (c), y (d), retroactivas al 1 de julio de 2014. Se autoriza expresamente a la autoridad nominadora o al representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva, a realizar los ajustes en nómina correspondientes para dar efecto a este inciso.

- JPL
- (k) En caso de aquellas Entidades de la Rama Ejecutiva con empleados unionados no sujetos a la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, la autoridad nominadora o el representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva podrá negociar enmiendas a los convenios colectivos vigentes que establezcan modificaciones a las condiciones económicas de empleo, que sustituyan a las dispuestas en los incisos (a), (b), (c) y (d) de este Artículo, siempre y cuando dichas enmiendas hayan sido adoptadas y ratificadas por todas las partes en o antes del 31 de julio de 2014; que sean retroactivas al 1 de julio de 2014, y que el ahorro promedio por empleado unionado a obtenerse, mediante la implantación de estas enmiendas, sea comparable al que hubiese sido obtenido mediante la aplicación de los referidos incisos.

La meta de ahorro de la negociación, así como la consecución de dichos ahorros como resultado de las enmiendas propuestas, será determinada por la Junta de Directores u otro organismo rector de la Entidad de la Rama Ejecutiva concernida, cuya aprobación final será necesaria para la no

aplicación de los incisos (a), (b), (c), y (d) de este Artículo. En caso que las enmiendas no hayan sido firmadas y ratificadas al 31 de agosto de 2014, los incisos (a), (b), (c) y (d) se aplicarán de forma retroactiva al 1 de julio de 2014. Se autoriza expresamente a la autoridad nominadora o al representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva concernida, a realizar los ajustes en nómina correspondiente para dar efecto a este inciso.

d. Artículo 12- Negociación de convenios vencidos:

Los convenios colectivos expirados a la fecha del comienzo de vigencia de esta Ley o que expiren durante la vigencia de este Capítulo II, serán extendidos en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por esta Ley, hasta la fecha en que termine la vigencia de este Capítulo. Dicha extensión constituirá impedimento para la presentación y celebración de elecciones de representación.

Una vez terminada la vigencia de este Capítulo II, los sindicatos que al 1ro de julio de 2014 representaban a los empleados unionados en cada Entidad de la Rama Ejecutiva, podrán comenzar la negociación de nuevos convenios colectivos, incluyendo cláusulas económicas y no económicas, y las Entidades de la Rama Ejecutiva negociarán los mismos, conforme la normativa y derecho aplicable, y considerando primordialmente las realidades de la situación económica y fiscal de la Entidad de la Rama Ejecutiva y del Gobierno en general.

e. Artículo 14.-Foro para dirimir controversias.

[...]

Por su parte, la Junta de Relaciones del Trabajo, o la entidad sucesora de ésta, tendrá jurisdicción primaria exclusiva para atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo, de aquellos empleados cubiertos por la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Disponiéndose, que conforme a lo indicado en esta Ley, ninguna actuación llevada conforme a sus disposiciones constituirá una violación a los convenios colectivos existentes, o una negativa a negociar de buena fe o una práctica ilícita.

f. Artículo 17- Control fiscal en las corporaciones públicas

Durante la vigencia de la presente Ley, toda corporación pública deberá suspender las cláusulas no económicas negociadas en los convenios vigentes que tienen efectos económicos directos o indirectos en la operación de la corporación pública que agravan la situación presupuestaria de la misma o que resulta necesaria suspender para aliviar la situación presupuestaria. Algunas cláusulas no económicas

que pueden tener un efecto económico directo o indirecto lo son, sin que constituya una limitación, las siguientes:

- (a) Planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo, salvo en aquellas circunstancias en que sean extremadamente necesarios y de conformidad con los criterios establecidos en este Capítulo II;
- (b) Licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres que sean contrarios con los criterios establecidos en este Capítulo II;
- (c) Concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna;
- (d) Toda disposición que impida asignar o reasignar tareas correspondientes a empleados, a un grupo de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada a los fines de hacer más costo efectiva la administración y operación de la corporación pública así como cumplir con los criterios de este Capítulo II;
- (e) Toda disposición que impida el fraccionamiento de tareas o la asignación de horarios correspondientes a empleados, a un grupo de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada a los fines de hacer más costo efectiva la administración y operación de la corporación pública así como cumplir con los criterios de este Capítulo II;
- (f) Toda disposición que impida la subcontratación de tareas asignadas a empleados, a un grupo de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada a los fines de hacer más costo efectiva la administración y operación de la corporación pública así como cumplir con los criterios de este Capítulo II;
- (g) Disposiciones en cuanto a limitaciones de los derechos de gerencia o de administración del patrono a los fines de hacer más costo efectiva la administración y operación de la corporación pública y cumplir con los requerimientos de este Capítulo II;
- (h) Disposiciones o cláusulas donde el patrono se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado, en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con las disposiciones de este Capítulo II;
- (i) Requisitos de utilizar antigüedad, en la medida en que las disposiciones de antigüedad sean contrarias a lo dispuesto en este Capítulo II o constituyan una limitación para efectuar cambios

en funciones, ascensos, descensos, reubicaciones, traslados, destagues u otras transacciones necesarias para evitar que se afecten los servicios en aras de hacer más costo efectiva la administración y operación de la corporación pública y cumplir con los requerimientos de este Capítulo II.

Ante cualquier interrogante sobre si determinada disposición de un convenio tiene o no un efecto económico directo o indirecto en una corporación pública que agrava la situación presupuestaria de la misma o que resulte necesaria suspender para aliviar la situación presupuestaria se someterá una consulta al Banco Gubernamental de Fomento, quien responderá en un término no mayor de sesenta (60) días. La contestación a dicha consulta será vinculante para la corporación pública que la haya sometido.

Disponiéndose, además que las corporaciones públicas reconocerán a los empleados, unionados y no unionados los balances de licencias por vacaciones acumuladas a la fecha de vigencia de esta Ley pero no podrán liquidar en efectivo los excesos acumulados antes y durante la vigencia de esta Ley. Las corporaciones públicas deberán establecer un plan para agotar el exceso de los balances acumulados para los empleados, tanto unionados como no unionados, de manera tal, que al finalizar la vigencia de esta Ley no hayan acumulaciones en exceso de lo permitido.

Disponiéndose además que el exceso por licencia de enfermedad acumulado por los empleados, unionados como no unionados, de las corporaciones públicas previo a la fecha de vigencia de esta Ley, se congelará al salario vigente al 30 de junio de 2014 y su liquidación en efectivo solamente se hará en caso de desvinculación del servicio público. El exceso de licencia por enfermedad que se acumule posterior a la vigencia de esta Ley, así como aquel que se acumule al 31 de diciembre de cada año deberá disfrutarse en o antes del 30 de junio del año siguiente del que fue acumulado; después de esa fecha se pierde tal balance.

A partir del primer año de la vigencia de esta Ley y anualmente por los próximos tres (3) años, toda corporación pública establecerá anualmente un proceso mediante el cual el Director Ejecutivo de la Entidad y los representantes de sus respectivos gremios, evaluarán de forma transparente la situación económica y las realidades fiscales de la respectiva corporación pública. A la luz de la evaluación, según el mecanismo adoptado y de establecerse que la corporación pública no opera con déficit, cuenta con una condición financiera estable, y no depende del Fondo General para su operación, se podrán iniciar negociaciones de aquellas cláusulas del convenio colectivo que han sido congeladas bajo las

disposiciones de este Artículo. Al finalizar la vigencia de esta Ley, se reestablecerá el convenio colectivo vigente al momento de entrar en vigor esta Ley por el término restante de vigencia, si alguno, y tendrá efectos de carácter prospectivo.

4. Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico

a. Artículo 2- Salario Mínimo Federal

El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés "Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley Federal.

b. Artículo 8- Personas Excluidas de la Ley, Inciso (2)

Personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste que operen como negocios o empresas privadas.

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

a. Artículo 5 - Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, Sección 5.1 - Creación

Se crea un Sistema de Administración de los Recursos Humanos enteramente armónico con la negociación colectiva, cuyo objetivo primordial será aplicar, evaluar y proteger el principio de mérito en el servicio público.

Este será administrado por las autoridades nominadoras, con el asesoramiento, ayuda y supervisión de la Oficina, y comprenderá todas las agencias constituidas como Administradores Individuales y aquellos empleados u organismos que no estén expresamente excluidos por la presente ley.

b. Artículo 5 - Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, Sección 5.3 - Exclusiones

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

[...]

3. Corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.

[...]

6. Ley Núm. 111-2014, sobre días feriados en Puerto Rico

a. Artículo 1

Se enmienda el Artículo 387 del Código Político de Puerto Rico de 1902, según enmendado, para que lea como sigue:

Artículo 387- Los días de fiesta, en el sentido de este Código, son: los domingos, el primero de enero, el seis de enero, el tercer lunes de enero, el tercer lunes de febrero, el día veintidós de marzo, el Viernes Santo, el último lunes de mayo, el cuatro de julio, el veinticinco de julio, el primer lunes de septiembre, que será conocido como "Día del Trabajo", el once de noviembre, el diecinueve de noviembre, que será conocido como el Día de la Cultura Puertorriqueña y el Descubrimiento de Puerto Rico, el cuarto jueves de noviembre, el día veinticinco de diciembre, todos los días en que se celebren elecciones generales en la Isla y cada día fijado por el Gobernador de Puerto Rico, o por la Asamblea legislativa. Siempre que cualquiera de dichos días ocurriere en domingo, será día de fiesta el lunes siguiente.

b. Artículo 2

Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 88 de 27 de junio de 1969, según enmendada, para lea como sigue:

Sección 1.- Los días feriados que se enumeran a continuación se celebrarán como sigue:

1. Natalicio de Martin Luther King, Jr., se celebrará el tercer lunes de enero.
2. El Día de Jorge Washington, Día de los Presidentes y el Día de los Próceres Puertorriqueños: Eugenio María de Hostos, José de Diego, Luis Muñoz Rivera, José Celso Barbosa, Ramón Emeterio Betances, Román Baldorioty de Castro, Luis Muñoz Marín, Ernesto Ramos Antonini y Luis A. Ferré, se celebrará el tercer lunes de febrero.
3. Día de la Abolición de la Esclavitud, se celebrará el 22 de marzo.
4. Día de la Conmemoración de los Muertos en la Guerra (Memorial Day) se celebrará el último lunes de mayo.
5. Día de la Independencia de los Estados Unidos, se celebrará el 4 de julio.
6. Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se celebrará el 25 de julio.
7. Día de la Raza, se celebrará el segundo lunes de octubre.
8. Día del Trabajo, se celebrará el primer lunes de septiembre.
9. Día del Veterano, se celebrará el día 11 del mes de noviembre.
10. Día de la Cultura Puertorriqueña y el Descubrimiento de Puerto Rico, se celebrará el 19 de noviembre.

La Universidad de Puerto Rico y las instituciones privadas de educación superior podrán, en la alternativa, observar los días feriados mencionados en los incisos uno (1) al nueve (9) en los días viernes inmediatamente anteriores a los días en cuestión.

El Gobernador, o la persona que éste designe, podrá establecer mediante proclama que cierto día feriado se observará el lunes o viernes que sea más cercano a la celebración de dicho día, cuando la necesidad de mantener la operación continua del Gobierno así lo requiera. Disponiéndose que dicha proclama deberá emitirse anualmente no más tarde de cada quince (15) de enero y la misma deberá contener la totalidad de los días feriados enumerados en esta Sección. En caso de que se omita alguno de los días feriados o que no se emita la proclama dentro de dicho término, se entenderá que prevalecen los días contenidos en esta Sección."

c. Artículo 7

La aprobación de la presente Ley, no menoscabará ningún convenio colectivo aprobado. Los empleados cubiertos bajo dichos convenios, tendrán derecho a continuar disfrutando de cualesquiera beneficios establecidos por virtud de los mismos, mientras estén en vigor, y hasta su fecha de expiración o terminación. Una vez expirado el convenio colectivo deberá conformarse a las disposiciones de esta Ley. Todo convenio nuevo debe ser negociado según las disposiciones de esta Ley.

7. Código Civil de Puerto Rico:

a. Artículo 1206, el cual dispone:

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. Artículo 1207, el cual dispone:

La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

c. Artículo 1209, el cual dispone:

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.

8. Jurisprudencia del Tribunal Supremo:

a. Incuria

- i. Aponte v. Secretario de Hacienda, 125 DPR 610
- ii. García Troncoso v. Administración de Derecho al Trabajo, 108 DPR 53
- iii. Pérez Villanueva v. Junta de Apelaciones del Sistema de Personal, 139 DPR 588

b. Contratos

- i. FSE v. JRT, 111 DPR 520 (1981)
- ii. Luce y Co. v. JRT, 86 DPR 425 (1962)
- iii. Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985)

9. Convenio Colectivo suscrito por la Autoridad de Carreteras y Transportación y la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras (UTAC), ahora administrado por su actual representante exclusivo, el Programa Solidaridad UTIER (PROSOL-UTIER), el 19 de julio de 2011, cuya fecha de vigencia se estableció desde el 19 de julio de 2011 hasta el 19 de julio de 2013. El mismo se mantuvo en vigor hasta el 18 de junio de 2014 por virtud de la estipulación firmada el 19 de mayo de 2014.

a. Artículo XXIX- Días Feriados

Sección 1. Los días que se enumeran a continuación serán días feriados para todos los empleados de la Autoridad cubiertos por este Convenio Colectivo:

Día de Año Nuevo	(1 de enero)
Día de Reyes	(6 de enero)
Natalicio de Eugenio María de Hostos	(Segundo lunes de enero)
Natalicio de Martín Luther King	(Tercer lunes de enero)
Natalicio de George Washington	(Tercer lunes de febrero)
Día de la Abolición de la Esclavitud	(22 de marzo)
Viernes Santo	(Movable)
Natalicio de José de Diego	(Tercer lunes de abril)
Día de la Conmemoración de los Muertos en Guerra	(Último lunes de mayo)
Día de la Independencia de E.U.	(4 de julio)
Natalicio de Luis Muñoz Rivera	(Tercer lunes de julio)
Día del ELA	(25 de julio)
Natalicio de José Celso Barbosa	(27 de julio)
Día del Trabajo y Santiago Iglesias Pantín	(Primer lunes de septiembre)
Día del Descubrimiento de América	(12 de octubre)
Día del Veterano	(11 de noviembre)
Día de las Elecciones Generales	(Noviembre-movable)
Día del Descubrimiento de Puerto Rico	(19 de noviembre)
Día de Acción de Gracias	(Cuarto jueves de noviembre)
Medio Día previo al Día de Navidad	(24 de diciembre)
Día de Navidad	(25 de diciembre)
Medio Día previo al Día de Año Nuevo	(31 de diciembre)

b. Artículo XXX- Vacaciones

Sección 1. Todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a acumular licencia regular por concepto de vacaciones a razón de la escala que sigue a continuación:

Días de Servicio:	1-4	5-9	10-14	15-20	21-25	26-31
Licencia Acumulada:	0	½	1	1 ½	2	2 ½

c. Artículo XXXI- Licencia por Enfermedad

Sección 1. Todo empleado tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio por cada mes de servicio. Dicha licencia se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

La acumulación se hará de acuerdo a la escala que sigue a continuación:

Días de Servicio:	1-10	11-16	17-31
Licencia Acumulada:	1/2	1	1 1/2

[...]

d. Artículo XXXIV- Licencia por Maternidad

Sección 1. La licencia por maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y *post partum* a que tiene derecho toda mujer embarazada cubierta por este Convenio.

Sección 2. Las empleadas en estado grávido tendrán derecho a un descanso de maternidad por un total de doce (12) semanas con paga, las cuales se agotarán de la siguiente forma: cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y las restantes semanas después del alumbramiento.

Sección 3. La empleada podrá optar por disfrutar sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el descanso postnatal. En estos casos la empleada deberá someter al patrono una certificación médica acreditativa de está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento.

[...]

Sección 7. Será obligación de la Autoridad de Carreteras, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el mencionado periodo de descanso. Este pago se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo o la licencia de maternidad por adopción.

[...]

e. Artículo XXXVI- Licencia por Paternidad

Sección 1. La licencia por paternidad se integra a nuestro ordenamiento jurídico para propiciar que los hombres unionados se incorporen desde el nacimiento, al desarrollo y

formación de sus hijos e hijas y así se fortalezcan los lazos afectivos que perdurarán por toda la vida.

Sección 2. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de nacimiento del hijo o hija.

[...]

Sección 5. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el unionado devengará la totalidad de su sueldo.

[...]

f. Artículo LIV- Dietas y Millaje

Sección 1. Se entiende por Dieta la cantidad de dinero que se le reembolsa a los empleados que ejecutan una misión oficial para cubrir los gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento cuando son requeridos a trabajar fuera de donde normalmente está ubicado su centro de trabajo, siempre y cuando la distancia sea en exceso de tres (3) millas recorridas.

Sección 2. Las cantidades que la Autoridad de Carreteras y Transportación habrá de satisfacer por concepto de Dieta y Millaje, serán las mismas que estaban contenidas en el Convenio que expiró. Éstas son:

- 502
- a. Desayuno- \$3.80
 - b. Almuerzo- \$7.00
 - c. Cena- \$7.80
 - d. En lo concerniente a millaje los empleados cubiertos por el Convenio a quienes se les haya autorizado usar su propio automóvil recibirán reembolso por los gastos de transportación de \$0.43 por cada milla recorrida y \$0.10 por acompañante que estuviera autorizado por la Autoridad a viajar.

Sección 3. Todo lo concerniente al pago de Dietas y Millajes habrá de regirse por el Reglamento de Gastos de Viaje y Representación, Núm. 09-001 aprobado por la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) en mayo de 1992, el cual la ACT se compromete a no enmendar durante la vigencia de este Convenio.

g. Artículo LX- Vigencia:

Este Convenio tendrá una vigencia prospectiva de dos (2) años desde su firma y no se renovará automáticamente.

10. Boletín Núm. 2015-007, emitido por la ACT el 2 de octubre de 2014

- a. Artículo IV, Sección B- Compensación Monetaria Extraordinaria (Art. 11 (c) de la Ley 66-2014), Inciso 4- Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente (Art. 11 (c)(vii) de la Ley 66-2014, Sub-inciso (a)- Regular o vacaciones

La ley aplicable a los empleados de corporaciones públicas en cuanto a la acumulación de licencia por vacaciones es la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada. Dicha ley provee para la acumulación de 1.25 días por concepto de vacaciones por cada mes en que se trabajen 115 horas o más.

[...]

- b. Artículo IV, Sección B- Compensación Monetaria Extraordinaria (Art. 11 (c) de la Ley 66-2014), Inciso 4- Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente (Art. 11 (c)(vii) de la Ley 66-2014, Sub-inciso (b)-Enfermedad

La ley aplicable a los empleados de corporaciones públicas en cuanto a la acumulación de licencia por enfermedad es la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada. Dicha ley provee para la acumulación de 1 día por concepto de vacaciones por cada mes en que se trabajen 115 horas o más.

[...]

- c. Artículo IV, Sección B- Compensación Monetaria Extraordinaria (Art. 11 (c) de la Ley 66-2014), Inciso 4- Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente (Art. 11 (c)(vii) de la Ley 66-2014, Sub-inciso (f)-Licencia por maternidad, aborto y/o adopción, Número (1)

582
De conformidad con la Ley 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como la Ley de Madres Obreras, (Ley 3-1942) las empleadas de la ACT tendrán derecho a paga completa por cuatro (4) semanas antes del parto y cuatro (4) semanas después del alumbramiento por concepto de licencia por maternidad, para un total de ocho (8) semanas. Para conceder esta licencia se requerirá que la empleada presente certificación médica de un obstetra-ginecólogo que así lo certifique.

[...]

- d. Artículo IV, Sección B- Compensación Monetaria Extraordinaria (Art. 11 (c) de la Ley 66-2014), Inciso 4- Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente (Art. 11 (c)(vii) de la Ley 66-2014), Sub-inciso (q)-Otras licencias, Número 3-Licencia por paternidad

Durante la vigencia de la Ley 66-2014, se suspenderán las siguientes licencias no estatutarias:

- (1)...
- (2)...
- (3) Licencia por paternidad

[...]

- e. Artículo V- Días Feriados

La ACT concederá los días feriados establecidos en la Ley 111-2014 y aquellos que el Honorable Gobernador del Estado Libre

Asociado de Puerto Rico proclame por desastre u otro concepto en virtud del Código Político de Puerto Rico.

- f. Artículo VI-Gastos de Viajes, Sección A-Medidas de Control de Gastos, Inciso 1-Dietas, Sub-inciso (a)

Para reclamar dietas, el empleado debe haber recorrido más de quince (15) millas de ida y más de quince (15) millas de regreso desde el pueblo de la residencia oficial de trabajo hasta el pueblo de la residencia de trabajo temporero, para realizar la misión oficial encomendada.

- g. Artículo VI-Gastos de Viajes, Sección A-Medidas de Control de Gastos, Inciso 1-Dietas, Sub-inciso (b)

La Autoridad pagará dietas en la siguiente forma:

En casos donde el empleado tiene que realizar su trabajo en periodos menores de un día:

Se pagará desayuno:

- Cuando la Autoridad le requiera al empleado estar en su residencia oficial de trabajo o temporera un (1) hora antes de su hora de entrada.

Se pagará almuerzo:

- Cuando el empleado sale de su residencia oficial de trabajo o temporera a realizar una misión oficial, antes de la cuarta (4) hora de trabajo consecutivo y regresa después de la quinta (5ta) hora de trabajo consecutivo del mismo día.

Se pagará cena:

- Cuando el empleado sale de su residencia oficial de trabajo o temporera después de la quinta (5ta) hora de trabajo y regresa tres (3) horas después de su hora oficial de salida.

[...]

- h. Artículo VI-Gastos de Viajes, Sección C- Alojamiento

Los gastos de alojamiento serán reembolsados hasta un máximo de \$40.00, solo con la evidencia del gasto incurrido. Para tener derecho al reembolso por alojamiento, el empleado tiene que pernoctar. Para ser acreedor a este reembolso, además, el gasto debe ser previamente autorizado por el Director de Área donde labora el empleado y, además que el empleado haya recorrido el exceso de cuarenta (40) millas ida y cuarenta (40) millas de regreso de su residencia oficial de trabajo y/o temporera, según aplique, lo que resulte más económico para la Autoridad.

11. Boletín Núm. 2015-023, emitido por la ACT el 20 de abril de 2015, el cual enmienda el Artículo VI-Gastos de Viaje, Inciso B-Gastos de Transportación, del Boletín Núm. 2015-007.

IV- ANÁLISIS

En el caso que nos ocupa, la parte apelante, presentó un reclamo ante este Organismo en el cual manifestó su oposición a ciertas determinaciones realizadas por su patrono, aquí parte apelada, alegadamente en virtud de las disposiciones de la Ley 66-2014. En síntesis, le imputó a la parte apelada haber impuesto, mediante Boletín Núm. 2015-007 y Boletín Núm. 2015-023, medidas que exceden las indicadas en la ley, alegando que se hicieron al amparo de ésta. Entre estas medidas se encuentran las siguientes: reducción de acumulación de días por vacaciones y por enfermedad (al aplicar la Ley Núm. 180-1998); reducción de licencia por maternidad (aplicando Ley 3 de 13 de marzo de 1942, Ley de Madres Obreras); eliminación de licencia por paternidad; reducción de días feriados (aplicando la Ley 111-2014); y cambios en los requisitos para el pago de dietas y millajes.

De igual modo, PROSOL-UTIER, representante exclusivo de la parte apelante y demás empleados de la ACT, se expresó en contra de las actuaciones realizadas por la ACT. En torno a la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad, indicó que la Ley 66 no faculta a las agencias gubernamentales a afectar su acumulación, sino únicamente su liquidación y disfrute, por considerarla una compensación monetaria extraordinaria. En cuanto a las licencias por maternidad y paternidad, se expresó de manera similar, indicando que la Ley 66-2014 no ordena su reducción. Con relación a los días feriados, alegó que no aplica la Ley 111-2014, sino el convenio y que la determinación en torno a si ésta es o no una cláusula económica extendida o no por la Ley 66-2014, está sujeta a interpretación, por lo que es materia de prueba. Por último, en cuanto a las dietas y millaje, manifestó que la Ley 66-2014 no dispone nada en cuanto a su eliminación. Indicó además que el pago por dieta y millaje es un reembolso de gastos incurridos por los

empleados, no un beneficio, por lo cual entiende que se tratar de una cláusula no económica que no procede su modificación.

Por su parte, la apelada sostuvo que sus actuaciones fueron correctas y dentro del ámbito establecido por la Ley 66-2014. Solicitó la desestimación de la apelación al alegar que la apelante incurrió en incuria. Además alegó que no alcanzó acuerdos con la unión a través del procedimiento participativo alterno dispuesto por la ley-66-2014, por lo cual procedía la aplicación de las disposiciones de la Ley 66-2014; que el Artículo 12 de dicha ley estableció que en caso de convenios colectivos que vencieron luego de la vigencia ésta, únicamente se extendieron sus cláusulas no económicas u otras no afectadas por la misma, lo cual entiende no es el caso que nos ocupa; y que la ACT no excedió sus facultades sino que sólo implementó la Ley 66-2014, ante la ausencia de acuerdo con la unión.

En primer lugar, discutimos las disposiciones que confieren jurisdicción a este Organismo para atender la controversia de epígrafe. En segundo lugar, discutimos varias secciones de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de la doctrina de incuria. Finalmente, analizamos y discutimos las decisiones tomadas o actuaciones realizadas por la ACT para determinar si fueron realizadas conforme lo requerido o autorizado por la Ley 66-2014.

A. Jurisdicción de la Junta

La Ley 130, antes citada, creó la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y, entre otros asuntos, confirió a los empleados, según definidos en la misma, el derecho a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua. Posteriormente, estos derechos fueron elevados a rango constitucional, mediante la promulgación de la *Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.

Es la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Organismo encargado de velar porque se cumplen los preceptos de la Ley 130, *supra*. Así mismo, se encuentra facultada para atender apelaciones presentadas al amparo de la Ley 66-2014, por disposición de su Artículo 14.

Este caso fue presentado por varios empleados de la ACT, una corporación pública, la cual se considera patrono bajo la Ley 130, *supra*, para apelar ciertas determinaciones realizadas por la referida corporación al amparo de la Ley 66-2014. Por lo cual, según las disposiciones legales antes mencionadas, la Junta de Relaciones del Trabajo es el organismo con jurisdicción para atender los asuntos planteados en el presente caso.

B. Constitución del ELA

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo II, Secciones 17 y 18, contrario a la Constitución de Estados Unidos, consagra expresamente a los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados los derechos a organizarse, a negociar colectivamente, a la huelga, al piquete y a otras actividades concertadas. En la Sección 18 se dispuso que nada de lo establecido en la misma, menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales. Al amparo de esta sección, la Asamblea legislativa aprobó la Ley Núm. 66-2014. El Artículo V de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que ninguna ley será declarada inconstitucional a no ser por una mayoría del número total de los jueces de que esté compuesto el tribunal de acuerdo con esta Constitución o con la ley.

La Ley 66-2014 no ha sido declarada inconstitucional por el Tribunal. Ante esto, aplica la misma a los hechos del presente caso. Le corresponde a la Junta determinar si la misma fue aplicada correctamente o no por la ACT, luego de discutir si es de aplicación o no la doctrina de incuria.

C. Incuria

La doctrina de incuria ha sido definida por el Tribunal Supremo como "dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, los cuales en conjunto con el transcurso del tiempo y otras circunstancias que causan perjuicio a la parte adversa, opera como un impedimento en una corte de equidad." Aponte v. Secretario de Hacienda, 125 D.P.R. 610 (1990). Sobre el particular, en Pérez Villanueva v. Junta de Apelaciones del Sistema de

Personal, 139 DPR 588, el Tribunal señaló que en la doctrina de incuria “no basta el mero transcurso del tiempo para impedir el ejercicio de la causa de acción, sino que deben evaluarse otras circunstancias antes de decretar la desestimación del recurso instado. [Citas omitidas]. Circunstancias tales como “la justificación, si alguna, de la demora incurrida, el perjuicio que ésta última acarrea, y el efecto sobre intereses privados o públicos involucrados”. Además, cada caso deberá ser examinado a la luz de sus hechos y circunstancias particulares. García Troncoso v. Administración del Derecho al Trabajo, 108 DPR 53. (Énfasis suplido)

No existe un término prescriptivo ni en la Ley 130, supra, ni en la Ley 66, supra, para presentar alguna reclamación o caso ante la Junta. Por lo cual, la determinación en torno a si procede la aplicación de la doctrina de incuria por haber transcurrido un término irrazonable desde el momento de los hechos hasta la presentación del reclamo, corresponde a la Junta, caso a caso. Luego de evaluar el expediente de este caso, determinamos que la parte apelante no incurrió en negligencia ni actuó con dejadez. Según surge del expediente, la parte apelante, siempre se mantuvo activa en la discusión de sus reclamos para intentar lograr algún acuerdo. Al no lograr acuerdo, acudieron a este Organismo. Por lo tanto, se determina que no aplica la doctrina de incuria.

D. Determinaciones de la ACT al amparo de la Ley 66-2014

El 2 de octubre de 2014, la ACT emitió el Boletín Informativo 2015-007, sobre Medidas de Reducción de Gastos, en el cual informó que al no haber alcanzado acuerdos con la unión, se aplicarían las disposiciones de la Ley 66-2014. En el referido boletín, en lo pertinente a la controversia presentada, la ACT redujo, de 2 ½ días a 1 ¼ días por mes, la acumulación de licencia por vacaciones y de 1 ½ días a 1 día por mes, la acumulación de licencia por enfermedad, aplicando la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, en lugar del convenio colectivo. Además redujo la licencia por maternidad, de doce (12) semanas a ocho (8) semanas, aplicando la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como *Ley de Madres Obreras*, en lugar del convenio colectivo y eliminó la licencia por paternidad, catalogándola como una licencia con paga que no está establecida

estatutariamente. Todas estas licencias las incluyó en su memorando bajo el Artículo IV, Sección B- Compensación Monetaria Extraordinaria. También informó, en su Artículo V, que en cuanto a días feriados aplicaría la Ley 111-2014, en lugar el convenio colectivo. Por último, en su Artículo VI, modificó las disposiciones relacionadas al pago de dietas y millaje. El 20 de abril de 2015, la ACT emitió el Boletín Informativo 2015-023, el cual enmendó el Boletín Informativo 2015-007, para añadir disposiciones relacionadas al pago de dietas y millaje.

La Ley 180-1998, *supra*, fue aprobada para crear una nueva Ley de Salario Mínimo que estableciera un mecanismo más ágil, a tono con el desarrollo en el área laboral, tanto a nivel estatal como federal. En su exposición de motivos, la referida ley mencionó que, mediante la aprobación de la Ley Núm. 84-1995, se aseguró estatutariamente que la política pública de la Isla era que los salarios mínimos federales aplicasen automática e inmediatamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley Federal¹. Por otro lado, dicha legislación también reconoció la necesidad de asegurar que los mandatos estatutarios de otros beneficios marginales, tales como las vacaciones y licencias por enfermedad, no operaran en detrimento de nuestras oportunidades de desarrollo económico y de creación de nuevos empleos². Se dispuso que la concesión de beneficios por encima del mandato estatutario, deberá establecerse a tenor con la realidad económica y las condiciones del mercado³.

Para implantar lo anterior, dicha ley concretizó la política pública expresada en la Ley Núm. 84, y estableció como derecho sustantivo local que el salario mínimo para aquellas empresas que están cubiertas, por la legislación federal, será el salario mínimo federal. Para los trabajadores de las empresas que no estuviesen cubiertas por dicha legislación federal, se proveyó un mecanismo ágil para su protección en cumplimiento con el mandato constitucional establecido en el Artículo II, Sección 16 que reconoce que los trabajadores deberán tener un salario mínimo razonable⁴. Además se reguló de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto

¹ Artículo 2, Ley Núm. 180-1998

² Exposición de Motivos Ley Núm. 180-1998

³ *Id.*

⁴ *Id.*

Rico, a la vez que se protegieron los beneficios superiores que disfrutaran aquellos empleados contratados antes de la vigencia de dicha Ley, a tenor con la legislación anterior⁵.

Luego de evaluar las disposiciones de la referida ley, consideramos que, en principio, ésta le es de aplicación a los apelantes. Dicha ley le es de aplicación a todos los trabajadores cobijados bajo la ley federal, incluyendo a los empleados de Instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas (corporaciones públicas), como es el caso de los apelantes. No obstante, debemos notar que el propósito de la referida ley es proveer a los empleados unas garantías mínimas en cuanto a salarios y licencias. Ello surge del propio nombre de la ley. Lo anterior no impide que, por disposición contractual, un patrono y sus empleados puedan llegar a acuerdos que concedan mayores derechos a los allí establecidos. Tal es el caso que nos ocupa. La ACT, por los pasados años ha negociado convenios colectivos con el representante exclusivo de sus empleados, en los cuales ha incluido beneficios marginales mayores a los consignados estatutariamente, tales como beneficios mayores a los establecidos en la Ley 180-1998 y a los establecidos en la la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, antes citada, y ahora pretende, al amparo de la Ley 66-2014, reducir drásticamente los mismos y de manera unilateral.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, reiteradamente ha sostenido que el convenio colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral, y el orden público⁶. Ha resuelto además que el mismo promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal⁷. Ante esto, reitera que su validez y eficacia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales⁸. Es principio general del derecho contractual que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes⁹.

⁵ *Id.*

⁶ Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985).

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1208, 31 LPRA 3373

Toda vez que nuestro más Alto Foro ha establecido que los convenios colectivos son contratos, éstos se rigen por lo dispuesto en el Código Civil de Puerto Rico en dicha materia, a no ser que la ley haya dispuesto algo distinto. En cuanto a dicha materia, es norma reiterada, que los términos de un convenio de trabajo deben leerse en conjunto y armonizarse en el fin de determinar la intención de las partes¹⁰. El Código Civil de Puerto Rico, en su Artículo 1206¹¹, establece que un contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio. Ahora bien, éstos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan a las partes, 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 ley¹².

Por considerarse un contrato, el Convenio colectivo constituye la ley entre las partes que otorgaron el mismo¹³. Cuando los términos de una cláusula en un contrato- en este caso la cláusula de un convenio colectivo- son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula¹⁴. En ausencia de disposiciones especiales en un convenio colectivo, o de mediar circunstancias que en derecho lo justifiquen, ninguna de las partes contratantes está obligada a negociar con respecto a disposiciones indubitablemente claras de un convenio; ni puede éste modificarse ni alterarse unilateralmente, ni parte alguna en un convenio está obligada a negociar cambios en su contenido a petición de la otra¹⁵.

Ante esto, determinamos que en este caso, no procede la aplicación de la ley 180-1998 y de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, por lo cual deben examinarse las disposiciones del convenio colectivo vigente entre las partes para examinar de qué manera, si alguna, las cláusulas del mismo fueron afectadas por la Ley 66-2014.

¹⁰ FSE v. JRT, 111 DPR 520 (1981)

¹¹ 31 LPRÁ 3371

¹² Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1210, 31 LPRÁ 3375

¹³ Luce y Co. v. JRT, 86 DPR 425 (1962).

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.*

E. Discusión de las Disposiciones de la Ley 66-2014 y aplicación a los hechos

En lo pertinente a lo que nos ocupa, el Artículo 11 de la Ley 66, dispone que desde y durante la vigencia de la misma no se concederán aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva, lo cual incluye a las corporaciones públicas. La posición de la ACT es que el convenio colectivo aplicable en este caso, expiró el 18 de junio de 2014, por lo cual, ante la ausencia de acuerdos al amparo de la Ley 66-2014 durante el periodo concedido para el proceso participativo alterno, se aplican en su totalidad las disposiciones de la referida ley. La Junta entiende que en cuanto a este punto le asiste la razón a la ACT, ante la ausencia de acuerdos, se aplica la Ley 66-2014. No obstante, ello no significa que el patrono está autorizado a realizar cualquier cambio en el convenio colectivo y que dicho cambio puede realizarse de manera arbitraria y unilateralmente. Las actuaciones del patrono tienen que estar permitidas por la Ley 66-2014 y aún siendo permitidas, deben ser discutidas con la unión. Es por esto que la propia ley le confirió a la Junta la jurisdicción para atender apelaciones que surjan por determinaciones realizadas por el patrono al amparo de la misma. Si un empleado u organización obrera entiende que el patrono se ha apartado de las disposiciones de la ley, puede presentar una apelación ante este Organismo para que este Organismo tome una determinación al respecto. Esto es precisamente lo que ocurrió en el presente caso.

La Ley Núm. 66-2014, declaró un estado de emergencia para la recuperación fiscal y económica, tras la degradación del crédito de Puerto Rico y la disminución de recaudos que afecta la liquidez del Estado. En su declaración de política pública la referida ley dispone que:

Así, la Asamblea Legislativa, en el ejercicio del poder de razón de Estado, está facultada para adoptar aquellas medidas que propendan a proteger la salud, la seguridad y el bienestar público, de forma estructurada mientras se atiende la situación fiscal por la que atraviesa el país. A tales efectos, es potestad de la Asamblea Legislativa aprobar leyes en aras de responder a intereses sociales y económicos, así como a situaciones de emergencia. La Sección 19 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que la enumeración de derechos contenida en el Artículo II no "se entenderá como restrictiva de la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en

protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo". Asimismo, la Sección 18 de la Carta de Derechos le confiere la facultad a esta Asamblea Legislativa para aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud, la seguridad pública o los servicios gubernamentales esenciales.

En su artículo 3, la Ley 66, dispone que:

Esta Ley Especial se aprueba en el ejercicio del poder de razón del Estado, así como en la facultad constitucional que tiene la Asamblea Legislativa, reconocida en el Artículo II, Secciones 18 y 19 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo, así como en casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud, la seguridad pública o los servicios gubernamentales esenciales, así como al amparo de la Sección 7 y 8 del Artículo VI de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Por esta razón, esta Ley tendrá primacía sobre cualquier otra ley.

Como puede notarse, la Ley 66-2014 tiene primacía sobre cualquier otra ley y fue aprobada en el ejercicio de poder de razón del estado, por lo cual, según el estado de derecho vigente. La Junta carece de facultad para dilucidar la constitucionalidad de una ley, en este caso, la Ley 66, por lo que sólo posee facultad para interpretarla en los casos que se presenten ante sí. El Artículo V, Sección 4 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que ninguna ley se declarará inconstitucional a no ser por una mayoría del número total de los jueces de que esté compuesto el tribunal de acuerdo con esta Constitución o con la ley. La Ley 66-2014 no ha sido declarada inconstitucional por el Tribunal. Ante esto, debe aplicar la misma.

El Artículo 12 dispone que:

Los convenios colectivos expirados a la fecha del comienzo de vigencia de esta Ley o que expiren durante la vigencia de este Capítulo II, serán extendidos en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por esta Ley, hasta la fecha en que termine la vigencia de este Capítulo. Dicha extensión constituirá impedimento para la presentación y celebración de elecciones de representación. (énfasis nuestro)

De un análisis de las disposiciones legales aplicables al presente caso, surge que a la apelante le asiste la razón en la mayoría de sus reclamaciones. El artículo de la Ley 66, antes mencionado, claramente atiende la situación presentada en el presente caso. El

convenio colectivo suscrito entre la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras y la Autoridad de Carreteras y Transportación venció el 18 de junio de 2014. No obstante, por disposición de la Ley 66, al haber expirado durante su vigencia, quedó extendido en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por la misma. Es decir, al momento de la presentación de la apelación de epígrafe, por virtud de la extensión dispuesta en la Ley 66, existía un convenio colectivo entre la ACT y PROSOL-UTIER. Por lo cual, conforme establecido en el mencionado artículo, quedaron extendidas las cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por la Ley. Siendo ello así, pasaremos a resolver qué cláusulas del convenio colectivo vigente entre las partes quedaron extendidas por la Ley 66-2014 y cuáles no, teniendo presente además las disposiciones del Artículo 17 de la Ley.

502
La Junta entiende que los **Artículos XXX** (Vacaciones) y **XXXI** (Licencia por Enfermedad) del convenio colectivo vigente entre las partes, quedaron extendidos porque no son cláusulas económicas y no fueron afectados por la Ley 66-2014. El Artículo 11 de la referida ley lo que prohíbe es el aumento en beneficios marginales y la concesión de compensación monetaria extraordinaria. No ordena la reducción de beneficios marginales. La acumulación de licencia por vacaciones y de licencia por enfermedad son beneficios marginales los cuales la Junta entiende que no son cláusulas económicas. Tampoco constituyen una compensación monetaria extraordinaria, lo que constituye una compensación monetaria extraordinaria es, en su momento, su liquidación. En su inciso (e), el referido artículo dispone que en caso que la Entidad de la Rama Ejecutiva tenga interrogante sobre si la concesión o permanencia de un beneficio económico o laboral constituye un aumento en beneficio económico o una compensación monetaria extraordinaria, la autoridad nominadora o representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva someterá una consulta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, quien responderá en un término de sesenta (60) días o menos; la contestación a dicha consulta será vinculante para la Entidad de la Rama Ejecutiva que la haya sometido. No surge del expediente que lo anterior se haya cumplido. Además, el Artículo 11 dispone que todo lo

que concierna a las licencias de vacaciones y de enfermedad, en el caso de las corporaciones públicas, se atenderá conforme a lo que dispone el Artículo 17 de la Ley.

El Artículo 17 de la Ley 66-2014, dispone que las corporaciones públicas, reconocerán a los empleados unionados los balances de licencias por vacaciones acumuladas a la fecha de vigencia de esta ley pero no podrán liquidar en efectivo los excesos acumulados antes y durante la vigencia de la misma. Conforme lo establecido en el Artículo 17 de la referida ley, corresponde a la ACT establecer un plan para agotar el exceso de los balances acumulados y así tomar las medidas necesarias para que sus empleados agoten las licencias correspondientes en la forma en que lo establece la Ley 66-2014, para evitar que, en su momento, las liquidaciones de las licencias vayan a afectar sus finanzas. En torno a licencias por enfermedad, el Artículo 17 de la Ley 66-2014, dispone que el exceso acumulado por los empleados, previo a la fecha de vigencia de la Ley, se congelará al salario vigente al 30 de junio de 2014 y su liquidación en efectivo se hará en caso de desvinculación del servicio público. Dicho artículo contiene una disposición similar a la incluida en el Artículo 11, la cual establece que ante cualquier interrogante sobre si determinada disposición de un convenio tiene o no un efecto económico directo o indirecto en una corporación pública que agrava la situación presupuestaria de la misma o que resulte necesaria suspender para aliviar la situación presupuestaria se someterá una consulta al Banco Gubernamental de Fomento, quien responderá en un término no mayor de sesenta (60) días. La contestación a dicha consulta será vinculante para la corporación pública que la haya sometido. No surge del expediente que lo anterior se haya cumplido.

Por lo cual, entendemos que erró la ACT al reducir las acumulaciones de licencia por vacaciones y por enfermedad por considerarlas como una compensación monetaria extraordinaria y entender que las referidas cláusulas fueron afectadas por la Ley 66-2014. Por lo tanto, determinamos que la ACT tiene la obligación de cumplir con los Artículos XXX y XXXI del convenio colectivo vigente entre las partes y debe quedar sin efecto el Artículo IV, Sección B- Compensación Monetaria Extraordinaria (Art. 11 (c) de la Ley 66-2014), Inciso 4- Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente (Art. 11

(c)(vii) de la Ley 66-2014, Sub-inciso (a)- Regular o vacaciones del Boletín Informativo 2015-007.

De igual modo, la Junta entiende que la licencia por maternidad y la licencia por paternidad son beneficios marginales los cuales la Junta entiende que no son cláusulas económicas. Tampoco son una compensación monetaria extraordinaria. El Artículo 11 de la referida ley lo que prohíbe es el aumento en beneficios marginales y la concesión de compensación monetaria extraordinaria. No ordena la reducción de beneficios marginales. En su inciso (e), el referido artículo dispone que en caso que la Entidad de la Rama Ejecutiva tenga interrogante sobre si la concesión o permanencia de un beneficio económico o laboral constituye un aumento en beneficio económico o una compensación monetaria extraordinaria, la autoridad nominadora o representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva someterá una consulta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, quien responderá en un término de sesenta (60) días o menos; la contestación a dicha consulta será vinculante para la Entidad de la Rama Ejecutiva que la haya sometido. No surge del expediente que lo anterior se haya cumplido. Por lo cual, entendemos que erró la ACT al considerar la licencia por maternidad y por paternidad como una compensación monetaria extraordinaria y entender que las referidas cláusulas fueron afectadas por la Ley 66-2014.

Por lo tanto, la ACT tiene la obligación de cumplir con los Artículos XXXIV y XXXVI y debe quedar sin efecto el Artículo IV, Sección B- Compensación Monetaria Extraordinaria (Art. 11 (c) de la Ley 66-2014), Inciso 4- Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente (Art. 11 (c)(vii) de la Ley 66-2014, Sub-inciso (f)-Licencia por maternidad, aborto y/o adopción, Número (1) y Sub-inciso (q)-Otras licencias, Número 3- Licencia por paternidad, del Boletín Informativo 2015-007.

En torno al Artículo XXIX- Días feriados- del convenio colectivo vigente entre las partes, la Junta entiende que le asiste la razón a la ACT. La ACT en el Artículo V- Días Feriados del Boletín Informativo 2015-007, indicó que era de aplicación la Ley 111-2014. Dicha ley entró en vigor después de la extensión del convenio colectivo, por virtud de la Ley 66-2014, en torno a cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha

Ley. La Junta entiende que la cláusula en torno a días feriados es una económica, por lo cual no fue extendida por virtud de la Ley 66-2014. Ante esto, actuó correctamente la ACT al aplicar la Ley 111-2014 a sus empleados.

Por último, la Junta entiende que la ACT tiene la obligación de cumplir con las disposiciones del Artículo LIV- Dietas y Millaje, del convenio vigente entre las partes, toda vez que los gastos por dieta y millaje no fueron afectados o modificados por la Ley 66-2014. No constituyen beneficios marginales ni compensación extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014, sino un reembolso. Ante esto, entendemos que erró la ACT al considerar el pago de dieta y millaje como una compensación monetaria extraordinaria y entender que la referida cláusula fue afectada por la Ley 66-2014. Por lo tanto, la ACT tiene la obligación de cumplir con el Artículo LIV y debe quedar sin efecto el Artículo VI-Gastos de Viajes del Boletín Informativo 2015-007 y el Boletín Informativo 2015-023.

502
Por todo lo cual, procede que se declare Ha Lugar la apelación de epígrafe en cuanto a su reclamación relacionada con acumulación de licencia por vacaciones, acumulación de licencia por enfermedad, licencia por maternidad, licencia por paternidad y pago de dieta y millaje. Por otro lado, procede que se declare No Ha Lugar en cuanto a su reclamación relacionada a los días feriados.

V- CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La Junta de Relaciones del Trabajo, por virtud del Artículo 13 de la Ley 66-2014, es el organismo con jurisdicción para entender en las controversias presentadas en este caso.
2. La parte apelante no incurrió en incuria, por lo cual no procede la desestimación de la apelación.
3. La Ley 180-1998, concede unas garantías mínimas a los trabajadores.
4. Los patronos y sus empleados, ya sea directamente o a través de sus representantes exclusivos pueden conceder, a través de convenios, mayores derechos a los concedidos a éstos de manera estatutaria.

5. La Ley 66-2014, por virtud de su Artículo 12, extendió el convenio colectivo suscrito el 19 de julio de 2011 por la ACT y UTAC (Administrado actualmente por PROSOL-UTIER), en cuanto a las cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley.
6. El Artículo 11 de la Ley 66-2014 prohíbe el aumento de beneficios marginales y la concesión de compensación monetaria extraordinaria.
7. El Artículo 11 de la Ley 66-2014 no autoriza la reducción de beneficios marginales.
8. La acumulación de licencia por vacaciones no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
9. La acumulación de licencia por enfermedad no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXXI del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
10. La licencia por maternidad, no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014 sino un beneficio marginal. Aplica el Artículo XXXIV del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
11. La licencia por paternidad, no fue modificada por la Ley 66-2014. No está incluida en las licencias no estatutarias prohibidas por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXXVI del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
12. Los gastos por dieta y millaje no fueron afectados o modificados por la Ley 66-2014. No constituyen beneficios marginales ni compensación extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014, sino un reembolso. Aplica el Artículo LIV del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

13. La ACT se excedió en sus facultades, al modificar las disposiciones de los Artículos XXXIX, XXX, XXXI, XXXIV, XXXVI y LIV, toda vez que la Ley 66-2014 no autoriza tal acción.

14. Aplica la Ley 111-2014, en torno a días de fiesta, a los empleados de la ACT. Dicha ley entró en vigor después de la extensión del convenio colectivo, por virtud de la Ley 66-2014, en torno a cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley. La cláusula en torno a días feriados es una económica, por lo cual no fue extendida por virtud de la Ley 66-2014.

VI- DETERMINACIÓN DE LA JUNTA

502
Por todo lo cual, luego de examinar el expediente, en virtud de las facultades conferidas a este Organismo por la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y por la Ley Núm. 66-2014, *supra*, en atención a la Apelación presentada:

SE RESUELVE

SE ACOGE PARCIALMENTE el Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador. En su consecuencia, SE DECLARA HA LUGAR la Apelación de epígrafe y SE DETERMINA lo siguiente:

1. La Ley 66-2014, por virtud de su Artículo 12, extendió el convenio colectivo suscrito el 19 de julio de 2011 por la ACT y UTAC (Administrado actualmente por PROSOL-UTIER), en cuanto a las cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley.
2. La acumulación de licencia por vacaciones no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
3. La acumulación de licencia por enfermedad no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria

prohibida por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXXI del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

4. La licencia por maternidad, no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014 sino un beneficio marginal. Aplica el Artículo XXXIV del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
5. La licencia por paternidad, no fue modificada por la Ley 66-2014. No está incluida en las licencias no estatutarias prohibidas por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXXVI del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
6. Los gastos por dieta y millaje no fueron afectados o modificados por la Ley 66-2014. No constituyen beneficios marginales ni compensación extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014, sino un reembolso. Aplica el Artículo LIV del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
7. Aplica la Ley 111-2014, en torno a días de fiesta, a los empleados de la ACT. Dicha ley entró en vigor después de la extensión del convenio colectivo, por virtud de la Ley 66-2014, en torno a cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley. La cláusula en torno a días feriados es una económica, por lo cual no fue extendida por virtud de la Ley 66-2014.
8. SE DEJAN SIN EFECTO las disposiciones del Artículo IV y el Artículo VI del Boletín Núm. 2015-007, en tanto y en cuanto sean incompatibles con lo ordenado en el presente documento.
9. SE ORDENA a la ACT el CESE y DESISTA del incumplimiento con los Artículos XXIX, XXX, XXXI, XXXIV, XXXVI y LIV del Convenio Colectivo suscrito por las partes el 19 de julio de 2011, extendido por virtud de la Ley 66-2014, en torno a cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley.
10. SE ORDENA a la ACT cumplir en su totalidad con los Artículos XXIX, XXX, XXXI, XXXIV, XXXVI y LIV del Convenio Colectivo suscrito por las partes el 19 de julio de 2011, extendido por virtud de la Ley 66-2014, incluyendo pero

no limitándose a la acumulación de licencia por enfermedad, acumulación de licencia por vacaciones, pago de dieta y millaje, reposición, paga retroactiva y haberes dejados de percibirse por cada empleado afectado por la implementación del Boletín Núm. 2015-007 y Boletín Núm. 023.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE

Lo acordó la Junta y lo firma el Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 21 de junio de 2016.



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

VII- ADVERTENCIAS

La parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden podrá, dentro del término de veinte (20) días, contados a partir de la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar ante la Junta una moción de reconsideración debidamente fundamentada. La Junta, dentro de los quince (15) días de haberse presentado dicha moción, deberá considerarla. Si la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15) días, el término para solicitar revisión comenzará a correr nuevamente desde que se notifique dicha denegatoria o desde que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare alguna determinación en su consideración, el término para solicitar revisión empezará a contarse desde la fecha en que se archive en autos una copia de la notificación de la resolución de la agencia resolviendo definitivamente la moción de reconsideración. Tal resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la moción de reconsideración. Si la agencia acoge la moción de reconsideración pero deja de tomar alguna acción con relación a la moción dentro de los noventa (90) días de ésta haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para solicitar la revisión judicial empezará a contarse a partir de la expiración de dicho término de noventa (90) días salvo que la agencia, por justa causa y dentro de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no excederá de treinta (30) días adicionales. En la alternativa, dentro del término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de archivo en autos de la notificación de la presente Decisión y Orden o a partir de que la Junta emita una determinación final en cuanto a moción de reconsideración presentada oportunamente, cuando el término para solicitar la revisión judicial haya sido interrumpido mediante la presentación oportuna de una moción de

reconsideración, podrá presentar una Solicitud de Revisión ante el Tribunal de Apelaciones. La parte notificará la presentación de la solicitud de revisión a la agencia y a todas las partes dentro del término para solicitar dicha revisión. La notificación podrá hacerse por correo. Disponiéndose, que si la fecha de archivo en autos de copia de la notificación de la orden o resolución final de la agencia o del organismo administrativo apelativo correspondiente es distinta a la del depósito en el correo de dicha notificación, el término se calculará a partir de la fecha del depósito en el correo.

VIII- NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha notificado, mediante **correo certificado y correo electrónico**, copia del presente documento a las siguientes personas:

502
1. Lcda. Yasmín M. Santiago Zayas
División Legal ACT
PO Box 42007
San Juan, PR 00940-2007

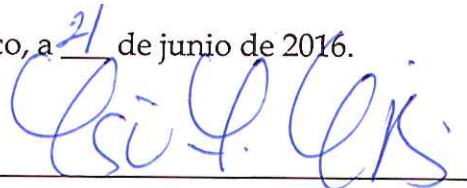
2. Sr. Alvin Díaz Díaz
PO Box 1051
Trujillo Alto, PR 00977-1051

aldiaz@dtop.gov.pr
broki29@hotmail.com

3. Lcdo. Ricardo Santos Ortiz
Bufete Santos y Suárez
421 Ave. Muñoz Rivera, Oficina B-1
Condominio Midtown
San Juan, PR 00918

santosortiz123@hotmail.com

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2016.



Sra. Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta





AVISO

A TODOS LOS EMPLEADOS MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA REPRESENTADA POR POGRAMA DE SOLIDARIDAD UTIER (PROSOL-UTIER)

CASO: AP-2015-49: ACT -Y- ALVIN DÍAZ Y OTROS
DECISIÓN Y ORDEN D-2016-1482 (2016 DJRT 20)
DE LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

NOSOTROS, LA AUTORIDAD CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, en cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico* y la Ley Núm. 66-2014, conocida como *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, notificamos a todos nuestros empleados que:

1. Cumpliremos en su totalidad con los Artículos XXIX, XXX, XXXI, XXXIV, XXXVI y LIV, del Convenio Colectivo 19 de julio de 2011 por la ACT y UTAC, actualmente administrado por PROSOL-UTIER y vigente por disposición de la Ley 66-2014.
2. Dejamos sin efecto las disposiciones del Artículo IV y el Artículo VI del Boletín Núm. 2015-007 y del Boletín Núm. 023, en tanto y en cuanto sean incompatibles con lo ordenado en el presente documento.
3. Cesaremos y desistiremos de violar el Convenio Colectivo suscrito el 19 de julio de 2011 por la ACT y UTAC, actualmente administrado por PROSOL-UTIER y vigente por disposición de la Ley 66-2014, particularmente los Artículos XXIX, XXX, XXXI, XXXIV, XXXVI y LIV, incluyendo pero no limitándose a la acumulación de licencia por enfermedad, acumulación de licencia por vacaciones, pago de dieta y millaje, reposición, paga retroactiva y haberes dejados de percibirse por cada empleado afectado por la implementación del Boletín Núm. 2015-007 y Boletín Núm. 023.
4. Fijaremos en sitios visibles a los empleados pertenecientes a la unidad apropiada representada por la PROSOL-UTIER, copias del presente Aviso, por un término de treinta (30) días consecutivos, contados a partir de que la misma advenga final y firme.
5. Informaremos a la Junta, dentro de un término de treinta (30) días, contados a partir de que la presente Decisión y Orden sea final y firme, las medidas tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN

Por: _____
Título

Por: _____
Título



Fecha de Publicación: _____

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un periodo no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

