



AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA (AEE)	CASO NÚM.: AP-2014-17	AP-2014-42
Apelada	AP-2014-18	AP-2015-02
-Y-	AP-2014-21	AP-2015-04
UNIÓN DE EMPLEADOS PROFESIONALES INDEPENDIENTE DE LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA (UEPI)	AP-2014-22	AP-2015-05
Apelante	AP-2014-23	AP-2015-06
	AP-2014-24	AP-2015-07
	AP-2014-26	AP-2015-08
	AP-2014-29	AP-2015-12
	AP-2014-30	AP-2015-13
	AP-2014-31	AP-2015-14
	AP-2014-32	AP-2015-15
	AP-2014-33	AP-2015-16
	AP-2014-34	AP-2015-17
	AP-2014-35	AP-2015-18
	AP-2014-41	AP-2015-19

DECISIÓN Y ORDEN
D-2016-1480/ 2016 DJRT 14

I- TRASFONDO PROCESAL

El 21 de octubre de 2014, la apelante, Unión de Empleados Profesionales Independiente de la Autoridad de Energía Eléctrica (UEPI), presentó la Apelación Núm.: AP-2014-17 y la Núm. AP-2014-18, en contra de la apelada, Autoridad de Energía Eléctrica (AEE), al amparo 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*. Posteriormente, en tres (3) fechas adicionales distintas, la UEPI presentó las Apelaciones Núm. AP-2014-21, AP-2014-22, AP-2014-23, AP-2014-24 y AP-2014-26, al amparo de la Ley Núm. 66-2014, antes citada.

En todos los casos la UEPI alegó que las partes habían firmado un convenio colectivo vigente desde el 15 de septiembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2018 y una estipulación al amparo de la Ley 66-2014, en la cual se expresó los artículos del convenio colectivo fueron modificados y no afectados por la referida ley. Argumentó que la AEE había incurrido en violación a lo estipulado el 15 de septiembre de 2014, como parte del proceso provisto por la Ley Núm. 66-2014. En algunos casos, la UEPI alegó además que las acciones del patrono constituían violación a lo establecido en el convenio colectivo suscrito simultáneamente con la Estipulación del 15 de septiembre de 2014.

Decisión y Orden Núm.: D-2016-1480/ 2016 DJRT 14

Casos Núm.: AP-2014-17, AP-2014-18, AP-2014-21, AP-2014-22, AP-2014-23, AP-2014-24, AP-2014-26, AP-2014-29, AP-2014-30, AP-2014-31, AP-2014-32, AP-2014-33, AP-2014-34, AP-2014-35, AP-2014-41, AP-2014-42, AP-2015-02, AP-2015-04, AP-2015-05, AP-2015-06, AP-2015-07, AP-2015-08, AP-2015-12, AP-2015-13, AP-2015-14, AP-2015-15, AP-2015-16, AP-2015-17, AP-2015-18, AP-2015-19

Conforme el trámite establecido, los expedientes fueron referidos a la División de Oficiales Examinadores. Luego de varios trámites procesales, el 20 de noviembre de 2014, la apelante sometió ante este Organismo una "Moción Informativa Solicitando Consolidación de Casos y Sobre Otros Extremos". En dicho escrito la parte apelante alegó que los referidos casos estaban basados en hechos procesales y sustantivos y en documentos comunes, incluyendo estipulaciones y Convenios Colectivos claramente admisibles en evidencia ante este Organismo. Por lo cual, solicitaron que los casos fueran consolidados, en aras de lograr economía procesal.

De conformidad con lo establecido en el Artículo VI, Regla 607 del Reglamento Núm. 7947 de 23 de noviembre de 2010, conocido como el *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, el Oficial Examinador, emitió un "Informe sobre Solicitud de Consolidación" dirigido al Presidente de la Junta. En dicho escrito recomendó que se ordenara la consolidación de los casos y el cambio de epígrafe. Luego de analizar los planteamientos realizados por las partes y el informe emitido por la División de Oficiales Examinadores, mediante Orden emitida el 11 de diciembre de 2014, el Presidente de la Junta ordenó la consolidación de los casos.

Posteriormente, se recibió "Informe sobre Solicitud de Consolidación", en el cual se solicitó que se consolidaran los casos AP-2014-29, AP-2014-30, AP-2014-31, AP-2014-32, AP-2014-33, AP-2014-34 y AP-2014-35, con los casos consolidados bajo el AP-2014-17. Lo anterior, por entender que la controversia versaba sobre los mismos hechos, patrono y derecho, por lo que dicha consolidación adelantaría los principios de rapidez de los procedimientos y economía procesal. Toda vez que no constaba en el expediente que dicha consolidación hubiese sido solicitada por alguna de las partes, se le concedió a éstas un término para presentar su posición. Las partes se allanaron a la nueva consolidación.

El 16 de enero de 2015, la División de Oficiales Examinadores emitió otro "Informe sobre Solicitud de Consolidación" en el cual se recomendó la consolidación de los casos AP-2014-41 y AP-2014-42, con los consolidados bajo el AP-2014-17. De igual forma, el 9 de

febrero de 2015, se recibió "Informe sobre Solicitud de Consolidación", en el cual se recomendó la consolidación de los casos AP-2015-02, AP-2015-04, AP-2015-05, AP-2015-06, AP-2015-07 y AP-2015-08, con dicho caso. Luego de analizar los planteamientos realizados por las partes y el informe emitido por la División de Oficiales Examinadores, mediante Orden emitida el 23 de febrero de 2015, el Presidente de la Junta ordenó la consolidación de los casos. El caso fue referido a la División de Oficiales Examinadores para la continuación del trámite correspondiente.

No obstante, el expediente fue referido nuevamente a la atención del Presidente el 10 de marzo de 2015 con un informe de la División de Oficiales Examinadores sobre solicitud de consolidación. En este informe se expresó que la AEE había solicitado la agrupación de los casos AP-2015-12, AP-2015-13, AP-2015-14, AP-2015-15, AP-2015-16, AP-2015-17, AP-2015-18 y AP-2015-19 con los casos consolidados bajo el AP-2014-17. Ante eso recomendó que se consolidaran los mismos. Mediante resolución emitida el 31 de marzo de 2015, estos casos fueron consolidados.

504
Así las cosas, el 27 de marzo de 2015 se celebró audiencia en el presente caso. A la misma comparecieron ambas partes representadas por sus respectivos abogados, quienes estipularon prueba documental y tuvieron la oportunidad de presentar testigos. La UEPI presentó como testigo a su Presidente. La AEE tuvo la oportunidad de contrainterrogarlo. Al finalizar su interrogatorio, las partes manifestaron su interés en presentar sus alegatos por escrito, para lo cual se les concedió hasta el 4 de mayo de 2015. Además, solicitaron que la determinación final del asunto de epígrafe, se aplique a las apelaciones que hubiese presentado UEPI con posterioridad a la última consolidación realizada en el presente caso.

La AEE en su Memorando de Derecho expresó en síntesis que a la fecha de la aprobación de la Ley 66-2014, el convenio colectivo entre las partes se encontraba vencido, que, conforme lo establecido en el Artículo 2 de la referida ley, las partes estaban impedidas de negociar uno nuevo, y que por tal razón era de aplicación, al presente caso, dicha ley en su totalidad. No obstante, reconoció que como parte del proceso participativo alterno establecido por la Ley 66, el 15 de septiembre de 2014, las partes firmaron un

Decisión y Orden Núm.: D-2016-1480/ 2016 DJRT 14

Casos Núm.: AP-2014-17, AP-2014-18, AP-2014-21, AP-2014-22, AP-2014-23, AP-2014-24, AP-2014-26, AP-2014-29, AP-2014-30, AP-2014-31, AP-2014-32, AP-2014-33, AP-2014-34, AP-2014-35, AP-2014-41, AP-2014-42, AP-2015-02, AP-2015-04, AP-2015-05, AP-2015-06, AP-2015-07, AP-2015-08, AP-2015-12, AP-2015-13, AP-2015-14, AP-2015-15, AP-2015-16, AP-2015-17, AP-2015-18, AP-2015-19

convenio colectivo vigente hasta el 15 de septiembre de 2018 y una estipulación que enmienda los artículos a los cuales no se les aplicará la Ley 66. Alegó que aún con la existencia de un convenio colectivo, la ley es clara en cuanto a la suspensión de aumentos y beneficios económicos. Ante esto, solicitó que se desestimara la apelación y que se determinara que la AEE actuó conforme las disposiciones de la Ley 66.

5M
Por su parte, en su memorando la UEPI, luego de sostener la jurisdicción de la Junta para atender el presente caso, alegó que la AEE no podía adjudicarse el derecho de reducir de manera unilateral beneficios económicos contenidos en el convenio colectivo que las partes habían determinado no enmendar mediante estipulación. Señaló además que, al suscribir el convenio colectivo, la AEE estaba impedida de incumplir con lo que expresamente acordó, así como de ir en contra de sus propios actos. También argumentó que La AEE no podía reducir beneficios porque la Ley 66-2014 era inconstitucional. Por último indicó que la conducta de la AEE no sólo violentaba lo establecido por la Ley 66, la estipulación y el convenio, sino que también iba en contra de lo establecido en la Carta Circular Núm. 117-14, emitida el 1 de julio de 2014 por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) sobre *Disposiciones para la Implementación Inmediata del Capítulo II, sobre Control de Gastos en Entidades de la Rama Ejecutiva, de la Ley Núm. 66-2014, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"*. Dicho documento en su inciso E, dispone:

E. Concesión de Aumentos en Beneficios Económicos y Compensación Monetaria Extraordinaria


1. *Regla General: Empleados No Unionados* – Ninguna Entidad de la Rama Ejecutiva concederá, a sus empleados no unionados – incluyendo empleados transitorios, gerenciales, regulares, de confianza e irregulares – aumentos en beneficios económicos y de compensación monetaria extraordinaria, según esos conceptos se definen en el Artículo 11 de la Ley de Sostenibilidad. Las limitaciones serán efectivas y ejecutadas al 17 de junio de 2014, fecha de vigencia de dicho estatuto, disponiéndose que, de ser necesario operacionalmente, la Entidad podrá realizar ajustes posteriores en nómina para darle efecto económico retroactivo a tal fecha.
2. *Regla General: Empleados Unionados – Artículos 11(i), 11(j) y 11(j)* – Las Entidades de la Rama Ejecutiva seguirán, en cuanto a aquellos empleados unionados que pertenezcan a sindicatos que hayan adoptado y ratificado estipulaciones conforme al proceso participativo de negociación establecido en los Artículos 11 de la Ley de Sustentabilidad, las siguientes guías:
 - (i) quedarán exentos de la totalidad de lo dispuesto en el Artículo 11 de la Ley de Sustentabilidad, en cuanto a la prohibición de aumentos en beneficios económicos y compensación monetaria extraordinaria. Prevalecerá lo establecido en las estipulaciones acordadas, en primera instancia, y luego lo establecido en el convenio colectivo vigente. Por ejemplo, si la estipulación no dispone sobre los términos o cuantía de un Bono de Verano, pero el convenio lo requiere, se otorgará dicha bonificación por la cuantía que dicta el convenio, irrespectivo del límite máximo de \$200 establecido en el Artículo 11 de la Ley de Sustentabilidad.
 - (ii) estarán sujetos a todas aquellas disposiciones de la Ley de Sustentabilidad, distintas al Artículo 11, que no sean inconsistentes con las estipulaciones de los acuerdos

ratificados y adoptados. Por ejemplo, si las estipulaciones no disponen sobre congelaciones al reclutamiento, aplicarán las disposiciones del Artículo 9 de la Ley de Sustentabilidad sobre ocupación de puestos, irrespectivo de disposiciones del convenio colectivo que de otra forma aplicarían o supondrían aplicar al mismo asunto.

Esto, basado en el lenguaje del Artículo 11(i), que dispone que el resultado de la negociación sustituirá (i) lo establecido en el Artículo 11 (a), (b), (c) y (d) y (ii) cualquier otra disposición de la Ley de Sustentabilidad que sea pertinente y haya sido objeto de negociación.

Las estipulaciones negociadas, ratificadas y adoptadas al amparo del Artículo 11 de la Ley de Sustentabilidad, serán ejecutadas desde el momento de su ratificación, pero su efecto será retrotraído al 1ro de julio de 2014. La Entidad podrá realizar ajustes posteriores en nómina para darle efecto económico retroactivo a tal fecha. La Entidad no realizará ni ejecutará los ajustes mientras esté en curso el proceso de negociación, aprobación y ratificación, dentro de la ventana de tiempo para negociación permitida por la Ley de Sustentabilidad. Excepto que, como medida paliativa para dar espacio a la negociación, la Entidad no ejecutará aumentos de sueldo, al amparo de convenios colectivos, que hayan sido estipulados, previa la vigencia de la Ley de Sustentabilidad, para entrar en efecto en o después del 1ro de julio de 2014.

El 4 de mayo de 2014, la UEPI presentó una réplica al memorando de derecho presentado por la apelada. En síntesis, alegó que las partes llegaron a un acuerdo como resultado del proceso participativo alterno, el cual permitió sustituir los efectos de la ley 66, logrando las metas de ahorro establecidas por la apelada, contribuyendo así a cumplir con la política pública establecida en la ley. Ante esto, expresó que dichos acuerdos debían prevalecer, al igual que las disposiciones del convenio colectivo que las partes habían determinado no enmendar mediante la estipulación.

 Así las cosas, el 7 de octubre de 2015, la División de Oficiales Examinadores emitió su informe y recomendaciones. En dicho escrito, luego de incluir las incidencias procesales y realizar sus determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, recomendó que la apelación fuera resuelta según sus recomendaciones y conclusiones, las cuales se indican a continuación.

Si el asunto versa sobre los temas incluídos en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, sobre concesión de aumentos en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria, se recomendó que en primer lugar se aplique lo dispuesto en la estipulación, si la estipulación guarda silencio en torno al tema en particular, se examina el convenio colectivo y se actúa conforme a lo establecido en el convenio en cuanto a ese tema.

Si el asunto no versa sobre los temas incluídos en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, se examina la estipulación, si ésta no atendió el asunto, se aplican las disposiciones de la referida ley 66 en torno a ese tema.

Cónsono con lo anterior, en torno a las apelaciones consolidadas en el presente caso, concluyó lo siguiente:

1. AP-2014-17- Esta apelación trata sobre el tema de adelanto de licencia por enfermedad. Toda vez que este tema no está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que debe aplicarse el Artículo 17 de la Ley-66-2014, por tratarse de una cláusula no económica que tiene efecto económico directo en la operación de la corporación.
2. AP-2015-02- Esta apelación trata sobre el tema de acumulación de licencia por enfermedad. Toda vez que este tema no está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que debe aplicarse el Artículo 17 de la Ley-66-2014, por tratarse de una cláusula no económica que tiene efecto económico directo en la operación de la corporación.
3. AP-2015-16- Esta apelación trata sobre el tema de licencia funeral. Toda vez que este tema está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, por tratarse de un beneficio marginal o una compensación monetaria extraordinaria, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que debe aplicarse el Artículo XXXV del convenio colectivo 2014-2018.
4. AP-2014-18, 21 al 24, 26, 29 al 35, 41 y 42 y los AP-2015-04 al 08, 12 al 15 y 17 al 19- Estas apelaciones tratan sobre el tema de niveles de mérito. Toda vez que este tema está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, por tratarse de un beneficio marginal o una compensación monetaria extraordinaria, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que debe aplicarse el Artículo XIX del convenio colectivo 2014-2018.

De conformidad con el trámite correspondiente, el expediente fue referido a la Junta en Pleno para su consideración, análisis y determinación. Luego de evaluar el expediente y discutir el derecho aplicable al presente caso, en reunión de Junta, por votos de sus miembros, se determinó acoger el informe y recomendaciones del Oficial Examinador. Lo anterior por entender que las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho realizadas son correctas y basadas en el expediente.

II- DERECHO APLICABLE

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

a. **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.

- (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.
- (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,

SPL

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.

- gpr*
- (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.

- (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.

b. **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;

gpc

- 5pc
- (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.

2. Carta Circular Núm. 117-14 emitida el 1 de julio de 2014 por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) sobre *Disposiciones para la Implementación Inmediata del Capítulo II, sobre Control de Gastos en Entidades de la Rama Ejecutiva, de la Ley Núm. 66-2014, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"*.

a. *Inciso E, Sub-inciso 2*

2. *Regla General: Empleados Unionados – Artículos 11(i), 11(j) y 11(j) –* Las Entidades de la Rama Ejecutiva seguirán, en cuanto a aquellos empleados unionados que pertenezcan a sindicatos que hayan adoptado y ratificado estipulaciones conforme al proceso participativo de negociación establecido en los Artículos 11 de la Ley de Sustentabilidad, las siguientes guías:

Decisión y Orden Núm.: D-2016-1480/ 2016 DJRT 14

Casos Núm.: AP-2014-17, AP-2014-18, AP-2014-21, AP-2014-22, AP-2014-23, AP-2014-24, AP-2014-26, AP-2014-29, AP-2014-30, AP-2014-31, AP-2014-32, AP-2014-33, AP-2014-34, AP-2014-35, AP-2014-41, AP-2014-42, AP-2015-02, AP-2015-04, AP-2015-05, AP-2015-06, AP-2015-07, AP-2015-08, AP-2015-12, AP-2015-13, AP-2015-14, AP-2015-15, AP-2015-16, AP-2015-17, AP-2015-18, AP-2015-19

- (i) quedarán exentos de la totalidad de lo dispuesto en el Artículo 11 de la Ley de Sustentabilidad, en cuanto a la prohibición de aumentos en beneficios económicos y compensación monetaria extraordinaria. Prevalecerá lo establecido en las estipulaciones acordadas, en primera instancia, y luego lo establecido en el convenio colectivo vigente. Por ejemplo, si la estipulación no dispone sobre los términos o cuantía de un Bono de Verano, pero el convenio lo requiere, se otorgará dicha bonificación por la cuantía que dicta el convenio, irrespectivo del límite máximo de \$200 establecido en el Artículo 11 de la Ley de Sustentabilidad.
- (ii) estarán sujetos a todas aquellas disposiciones de la Ley de Sustentabilidad, distintas al Artículo 11, que no sean inconsistentes con las estipulaciones de los acuerdos ratificados y adoptados. Por ejemplo, si las estipulaciones no disponen sobre congelaciones al reclutamiento, aplicarán las disposiciones del Artículo 9 de la Ley de Sustentabilidad sobre ocupación de puestos, irrespectivo de disposiciones del convenio colectivo que de otra forma aplicarían o supondrían aplicar al mismo asunto.

Esto, basado en el lenguaje del Artículo 11(i), que dispone que el resultado de la negociación sustituirá (i) lo establecido en el Artículo 11 (a), (b), (c) y (d) y (ii) cualquier otra disposición de la Ley de Sustentabilidad que sea pertinente y haya sido objeto de negociación.

Las estipulaciones negociadas, ratificadas y adoptadas al amparo del Artículo 11 de la Ley de Sustentabilidad, serán ejecutadas desde el momento de su ratificación, pero su efecto será retrotraído al 1ro de julio de 2014. La Entidad podrá realizar ajustes posteriores en nómina para darle efecto económico retroactivo a tal fecha. La Entidad no realizará ni ejecutará los ajustes mientras esté en curso el proceso de negociación, aprobación y ratificación, dentro de la ventana de tiempo para negociación permitida por la Ley de Sustentabilidad. Excepto que, como medida paliativa para dar espacio a la negociación, la Entidad no ejecutará aumentos de sueldo, al amparo de convenios colectivos, que hayan sido estipulados, previa la vigencia de la Ley de Sustentabilidad, para entrar en efecto en o después del 1ro de julio de 2014.

3. Convenio Colectivo suscrito por la AEE y la UEPI el 15 de septiembre de 2014, vigente desde esa fecha hasta el 15 de septiembre de 2018.
 - a. Artículo XIX
 - b. Artículo XXXV
4. Estipulación suscrita por la AEE y la UEPI el 15 de septiembre de 2014, al amparo de la Ley 66-2014.
 - a. Artículo II- Acuerdos

III- DETERMINACIÓN DE LA JUNTA

Por todo lo cual, en virtud de las facultades conferidas por la Ley Núm. 130, *supra* y la Ley 66, *supra*:

SE RESUELVE

SE ACOGE el Informe del Oficial Examinador, el cual se adopta como nuestra Decisión y Orden y se hace formar parte de la presente. Por lo cual **SE DECLARA HA LUGAR** la Apelación de epígrafe en torno a los casos AP-2015-16, AP-2014-18, AP-2014-21 al AP-2014-24, AP-2014-26, AP-2014-29 al AP-2014-35, AP-2014-41, AP-2014-42, AP-2015-04 al AP-2015-08, AP-2015-12 al AP-2015-15 y AP-2015-17 al AP-2015-19 y **NO HA LUGAR** en torno a los casos AP-2014-17 y AP-2015-02.

Cónsono con lo anterior, en torno a las apelaciones consolidadas en el presente caso, se determina lo siguiente:

- a. AP-2014-17- Esta apelación trata sobre el tema de adelanto de licencia por enfermedad. Toda vez que este tema no está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que debe aplicarse el Artículo 17 de la Ley-66-2014, por tratarse de una cláusula no económica que tiene efecto económico directo en la operación de la corporación. En este caso, con sus actuaciones la AEE no violó la estipulación suscrita por las partes el 15 de septiembre de 2014 ni el convenio colectivo firmado en esa misma fecha.
- b. AP-2015-02- Esta apelación trata sobre el tema de acumulación de licencia por enfermedad. Toda vez que este tema no está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que debe aplicarse el Artículo 17 de la Ley-66-2014, por tratarse de una cláusula no económica que tiene efecto económico directo en la operación de la corporación. En este caso, con sus actuaciones la AEE no violó la estipulación suscrita por las partes el 15 de septiembre de 2014 ni el convenio colectivo firmado en esa misma fecha.
- c. AP-2015-16- Esta apelación trata sobre el tema de licencia funeral. Toda vez que este tema está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, por tratarse de un beneficio marginal o una compensación monetaria extraordinaria, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que las partes deben regirse por el Artículo XXXV del convenio colectivo 2014-2018.

bpc

Decisión y Orden Núm.: D-2016-1480/ 2016 DJRT 14

Casos Núm.: AP-2014-17, AP-2014-18, AP-2014-21, AP-2014-22, AP-2014-23, AP-2014-24, AP-2014-26, AP-2014-29, AP-2014-30, AP-2014-31, AP-2014-32, AP-2014-33, AP-2014-34, AP-2014-35, AP-2014-41, AP-2014-42, AP-2015-02, AP-2015-04, AP-2015-05, AP-2015-06, AP-2015-07, AP-2015-08, AP-2015-12, AP-2015-13AP-2015-14, AP-2015-15, AP-2015-16, AP-2015-17, AP-2015-18, AP-2015-19

- d. AP-2014-18, 21 al 24, 26, 29 al 35, 41 y 42 y los AP-2015-04 al 08, 12 al 15 y 17 al 19- Estas apelaciones tratan sobre el tema de niveles de mérito. Toda vez que este tema está incluido en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, por tratarse de un beneficio marginal o una compensación monetaria extraordinaria, se examinó la estipulación. La estipulación no discute nada relacionado con el adelanto de licencias de enfermedad, por lo que las partes deben regirse por el Artículo XIX del convenio colectivo 2014-2018.

SE DETERMINA que este razonamiento aplicará a las apelaciones presentadas después de las apelaciones consolidadas en este caso. En su consecuencia, **SE ORDENA** que en casos subsiguientes:

Si la controversia versa sobre los temas incluidos en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, sobre concesión de aumentos en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria, se recomendó que en primer lugar se aplique lo dispuesto en la estipulación, si la estipulación guarda silencio en torno al tema en particular, se examina el convenio colectivo y se actúa conforme a lo establecido en el convenio en cuanto a ese tema.

Si la controversia no versa sobre los temas incluidos en el Artículo 11 de la Ley 66-2014, se examina la estipulación, si ésta no atendió el asunto, se aplican las disposiciones de la referida ley 66 en torno a ese tema.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Lo acordó la Junta y lo firma su Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 11 de mayo de 2016.



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

IV- ADVERTENCIAS

Cualquier parte afectada por la presente Decisión y Orden, tendrá derecho a solicitar la reconsideración de ésta en la Secretaría de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro del término de veinte (20) días, contados a partir del archivo en autos de su notificación. Dentro del mismo término, el solicitante notificará copia de tal escrito, por correo, a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos.

En la alternativa, la parte afectada podrá acudir directamente al Tribunal de Apelaciones, mediante un recurso de revisión judicial, dentro del término de treinta (30) días, contados a partir del archivo en autos de la notificación de la presente Decisión y Orden. En este caso, el solicitante deberá notificar copia del escrito presentado a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos, así como también a la Junta de Relaciones del Trabajo, dentro del mismo término disponible para presentar la revisión judicial. La notificación podrá hacerse por correo. Ley Número 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Aponte Correa vs. Policía de Puerto Rico, 142 D.P.R. 75 (1996). Los términos comprendidos en los presentes apercibimientos se computan a base de días naturales.

Si la parte opta por solicitar la Reconsideración, la Junta de Relaciones del Trabajo, 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 judicial 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 sobre la Reconsideración radicada, el término de los treinta (30) días para solicitar la revisión judicial empezará a contarse desde la fecha en que se archiva en autos una copia de la notificación de la resolución de la Junta resolviendo definitivamente la Reconsideración. La anterior resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la Moción de Reconsideración.

Decisión y Orden Núm.: D-2016-1480/ 2016 DJRT 14

Casos Núm.: AP-2014-17, AP-2014-18, AP-2014-21, AP-2014-22, AP-2014-23, AP-2014-24, AP-2014-26, AP-2014-29, AP-2014-30, AP-2014-31, AP-2014-32, AP-2014-33, AP-2014-34, AP-2014-35, AP-2014-41, AP-2014-42, AP-2015-02, AP-2015-04, AP-2015-05, AP-2015-06, AP-2015-07, AP-2015-08, AP-2015-12, AP-2015-13, AP-2015-14, AP-2015-15, AP-2015-16, AP-2015-17, AP-2015-18, AP-2015-19

Si la Junta acoge la Moción de Reconsideración pero dejare de tomar alguna acción con relación a ésta, dentro de los noventa (90) días de haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para solicitar la revisión judicial ante el Tribunal de Apelaciones empezará a contarse a partir de la expiración de dicho término de noventa (90) días, salvo que la Junta por justa causa y dentro de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no exceda de treinta (30) días adicionales.

V- NOTIFICACIÓN

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

1. Lcdo. Francisco Santiago Rodríguez
Subdivisión de Procedimientos Especiales AEE
PO Box 13985
San Juan, PR 00908-3985
fr-santiago@aeep.com
2. Lcdo. David Meléndez Jiménez
Subdivisión de Procedimientos Especiales AEE
PO Box 13985
San Juan, PR 00908-3985
D-MELENDZ-DFIN@AEPR.COM
3. Lcda. Marilia Acevedo Torres
Subdivisión de Procedimientos Especiales AEE
PO Box 13985
San Juan, PR 00908-3985
m-acevedo@aeep.com
4. Lcda. Joanna Costas Vázquez
Subdivisión de Procedimientos Especiales AEE
PO Box 13985
San Juan, PR 00908-3985
j-costas@aeep.com
5. Lcdo. Reinaldo Pérez Ramírez
Edif. Midtown, Oficina 208
Ave. Ponce de León #420
Hato Rey, PR 00918
rei_perez_ramirez@yahoo.com

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de mayo de 2016.



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

