



AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (AMA)	CASO NÚM.: AP-2014-15
Querellada	
-Y-	
TRABAJADORES UNIDOS DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (TUAMA)	
Querellante	

DECISIÓN Y ORDEN
D-2018-1499/Cítese Así: 2018 DJRT 28

I- TRASFONDO PROCESAL

El 11 de septiembre de 2014, la parte apelante 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 la cual le imputó a la parte apelada negarse a cumplir con la aportación al Fondo Educacional y Recreativo, conforme las disposiciones del Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

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 17 de septiembre de 2014, la apelante presentó una “Expresión Complementaria a la Apelación Presentada”. En dicho escrito reiteró sus planteamientos presentados en la apelación y amplió algunos aspectos. Citó el Artículo XXX del convenio colectivo vigente entre las partes y argumentó que: “el Artículo 11, Inciso (d)(ii) establece que no se considerará como beneficio económico ni compensación monetaria extraordinaria, para los beneficios de los efectos de la Ley, los programas de becas para empleados. Por lo cual, no procede la acción del patrono.” Ante esto, solicitó que se ordenara a la AMA el pago del beneficio pactado en el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente.

Por su parte, el 28 de octubre de 2014, la apelada presentó su “Contestación a Querella”. En el referido documento, en síntesis la apelada alegó que la aportación al fondo educacional constituía una compensación extraordinaria prohibida por la Ley Núm. 66-2014, antes citada y por la Carta Circular Núm. 117-14, emitida el 1 de julio de 2014 por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

La División de Examinadores citó a las partes a comparecer a una vista a celebrarse el 26 de mayo de 2015, luego de haberse suspendido en más de diez (10) ocasiones, a solicitud de las partes. Llegado el día de la vista, las partes tuvieron la oportunidad de presentar evidencia. No obstante, las partes decidieron someter el caso por el expediente, no sin antes solicitar un término para presentar alegatos finales. Ante esto, el Oficial Examinador concedió a las partes hasta el 16 de junio de 2015 para presentar sus escritos. Ambas partes sometieron sus respectivos memorandos, la AMA presentó un documento titulado “Contestación a Apelación” y la TUAMA presentó un documento titulado “Segundo Memorando Complementario a la Apelación Presentada”.

En su escrito, presentado el 4 de junio de 2015, la AMA reiteró sus planteamientos y amplió otros extremos. Expresó que el 7 de julio de 2014, la AMA emitió una comunicación titulada: “Disposiciones de la Ley de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico al amparo de la Ley 66-2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del ELA”, en la cual se suspendieron o congelaron varias aportaciones, bonificaciones o beneficios. Entre estos beneficios se encuentra el pago al Fondo Educacional y Recreacional de la TUAMA. Es la contención de la AMA que la Ley 66-2014 veda el pago de la referida aportación, según pactada por convenio, dada la situación precaria por la que atraviesa la corporación. Alega además que dicho fondo se está utilizando de forma irrestricta e indiscriminada para actividades recreativas, deportivas y campamentos de verano. Por último, expresó que la AMA y la TUAMA no lograron acuerdos al amparo de la Ley 66-2014, durante el proceso participativo alterno permitido en la misma y que habiendo transcurrido el periodo concedido por la ley

para la negociación alterna sin haber llegado a un acuerdo, las disposiciones de la Ley Núm. 66-2014 se aplican de manera retroactiva al 1 de julio de 2014. Ante esto, señaló que no violó la Ley 66-2014, por el contrario, cumplió con lo establecido en la misma en cuanto a medidas de reducción de gastos. Argumentó que la aportación al referido fondo constituye un aumento en beneficio económico o compensación monetaria extraordinaria, siendo ese dinero necesario para superar su déficit, ya que sufrió una reducción de 80% en asignaciones legislativas. Finalmente citó jurisprudencia relacionada con el menoscabo de obligaciones contractuales y expresó que en este caso se permite la misma ya que se trata de medidas razonables para un propósito público importante y que no existen alternativas menos onerosas para lograr el fin perseguido.

Por su parte la TUAMA, en su escrito presentado el 6 de julio de 2015, reiteró sus planteamientos y expresó que las becas no se consideran beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria, según el Artículo 11 de la ley Núm. 66-2014. Añadió que enmendaron el Reglamento para la Concesión de Becas, que requiere el Artículo XXX del Convenio Colectivo, de forma tal que se asegurara el cumplimiento específico de la referida disposición de la Ley. Además señaló que previo a la enmienda al reglamento, el fondo no fue utilizado para otro fin que no fuera educativo, lo cual fue auditado por la AMA, quien no señaló lo contrario. Ante esto, solicita que se ordene a la AMA a realizar la aportación al Fondo Educativo y Recreativo de la TUAMA, conforme lo establece el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

El 13 de junio de 2016, la División de Oficiales Examinadores emitió su Informe y Recomendaciones en el cual recomendó que se declarara No Ha Lugar la Apelación presentada. Lo anterior por entender que toda vez que las partes no alcanzaron un acuerdo al amparo de la Ley 66-2014, se debían aplicar las disposiciones de la misma, retroactivamente al 1ro de julio de 2014. Al retrotraerse la vigencia de la Ley 66-2014, quedan prohibidos los aumentos en beneficios económicos y las compensaciones monetarias extraordinarias. Citó el Artículo 11(d) de la Ley 66-2014, el cual, luego de mencionar las aportaciones que no se consideran como un aumento en beneficio económico o compensación monetaria extraordinaria, establece una excepción. El

Oficial Examinador concluyó que era de aplicación la excepción antes mencionada ya que era de conocimiento general la grave situación económica de la AMA, cuya reducción presupuestaria ha tenido efectos adversos en el cumplimiento de sus obligaciones operacionales y administrativas.

Inconforme con la recomendación del Oficial Examinador, el 30 de junio de 2016, la TUAMA presentó sus excepciones al mismo. En el referido escrito, expresó que la conclusión realizada por el Oficial Examinador estaba basada en una aseveración que no estaba sostenida con la prueba que obra en el expediente, por lo cual entiende que no procede la aplicación de la excepción. Además, expresó que el informe del Oficial Examinador no incluyó el hecho que surge del récord de que el beneficio fue suspendido en lo que se atemperaba la reglamentación a las disposiciones de la Ley 66-2014 y que se solicitó el pago de la aportación tan pronto se atemperó la reglamentación a lo establecido en la misma. Por último, expresó que no es correcto ni surge del récord evidencia que sustente que el reglamento requerido en el Artículo XXX del Convenio Colectivo, deba ser firmado por la AMA. El convenio dispone que la unión preparará el reglamento para la administración del fondo objeto de controversia, el cual le deberá ser notificado a la AMA, entregándole copia del mismo. Ante esto, solicitó que se tomara conocimiento de lo expresado y que emitieran las excepciones al informe, entendiéndose que se acogieran.

Este Organismo en Reunión de Junta celebrada el 7 de julio de 2016, con el voto de sus miembros, determinó acoger parcialmente las recomendaciones del Oficial Examinador y declarar Ha Lugar la Apelación. Concorre con la apreciación del Oficial Examinador en torno a la jurisdicción de este Organismo para atender la controversia, en cuanto a la aplicación del Artículo 12 de la Ley 66-2014, en torno a la retroactividad de la Ley 66-2014 y su aplicación al presente caso, ante la ausencia de un acuerdo al amparo de la misma y al análisis realizado en torno a la prohibición que establece la Ley Núm. 66-2014 a conceder, durante su vigencia, compensaciones monetarias extraordinarias a los empleados del gobierno. No concurre con su apreciación de que aplica la excepción establecida en el Artículo 11(d) de la Ley 66-2014, ya que no existe

prueba en el expediente que sustente dichas alegaciones. Cónsono con lo anterior, se realizan las determinaciones de hechos, análisis y conclusiones de derecho consistentes con la determinación realizada.

II- DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA), es un organismo corporativo y político creado por virtud de la Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959, según enmendada, conocida como la Ley de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, con el propósito de desarrollar, mejorar, poseer, funcionar y administrar cualesquiera tipos de facilidades de transporte terrestre de pasajeros y servicios en y por el territorio que comprenda la capital de Puerto Rico y el área metropolitana, según definida por la Junta de Planificación.
2. La AMA es un patrono, según definido por la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. La unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA) es una entidad que agrupa trabajadores en su matrícula con el fin de representarlos para fines de negociación colectiva ante la Autoridad Metropolitana de Autobuses.
4. La unión TUAMA es una organización obrera, según definida por la Ley Núm. 130, *supra*.
5. El 23 de enero de 2004, la AMA y la TUAMA firmaron un Convenio Colectivo, el cual, según su Artículo XXXII se encontraría vigente desde el 23 de enero de 2009, el cual regiría sus relaciones obrero-patronales.
6. El Artículo XXXII del Convenio Colectivo suscrito por la AMA y la TUAMA dispuso además que a su vencimiento, seguiría en vigor día por día hasta tanto se negociara un nuevo convenio.

7. El 4 de septiembre de 2008, la AMA y la TUAMA, firmaron una Estipulación, en la cual, entre de otros asuntos, se extendió la vigencia del Convenio hasta el 14 de julio de 2011.
8. El 24 de junio de 2011, la AMA y la TUAMA suscribieron una Estipulación, en la cual, entre otros asuntos, extendieron la vigencia del convenio hasta el 14 de julio de 2013.
9. El 17 de junio de 2014, se aprobó la Ley Núm. 66-2014, conocida como la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
10. El Artículo 12 de la Ley 66-2014 estableció que los convenios colectivos expirados a la fecha del comienzo de su vigencia o que expiren durante su vigencia, serían extendidos en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por la misma, hasta la fecha en que terminara su vigencia.
11. Según el Artículo 4 de la Ley 66-2014, su vigencia, se estableció hasta el 1^{ro} de julio de 2017.
12. El Artículo 11(a) de la Ley 66-2014, estableció que desde y durante su vigencia 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 su inciso (d).
13. El Artículo 11(d) de la Ley 66-2014, establece las aportaciones que no se considerarán como aumento en beneficio económico o como compensación monetaria extraordinaria.
14. Entre las aportaciones que no se considerarán como aumento en beneficio económico o como compensación monetaria extraordinaria, en lo pertinente al presente caso, se encuentran las siguientes: licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres, siempre y cuando se cumplan los requisitos allí establecidos; los programas de becas para empleados; y los planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo, hasta un máximo de seiscientos dólares (\$600.00) por empleado.

15. El referido inciso del Artículo 11 de la Ley 66-2014, se establece una excepción: 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.
16. El Artículo 11(i) de la Ley 66-2014, estableció un periodo para que las uniones y los patronos pudieran negociar acuerdos a través de un proceso participativo alterno, el cual finalizó el 31 de agosto de 2014, extensible a quince (15) días adicionales a ser concedido por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en caso se surgir algún estancamiento en las negociaciones.
17. 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.
18. La AMA y la TUAMA no lograron alcanzar acuerdos durante el periodo concedido para el proceso participativo alterno.
19. Las partes sometieron su caso por el expediente.
20. No surge del expediente evidencia de que el incumplir con el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes resulte necesario para atemperar los gastos de la AMA al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional.

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 confiriere 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.

[...]

- (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.

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.

4. Jurisprudencia

1. Asociación Auténtica de Empleados Municipales v. Municipio de Bayamón, 111 DPR 527 (1981).

5. **Convenio Colectivo suscrito por la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) y la unión Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA) el 23 de enero de 2004, vigente por virtud del Artículo 12 de la Ley 66-2014:**

a. Artículo XXX- Fondo Educativo y Recreativo

La Autoridad aportará a este fondo tres centavos (\$0.03) por hora regular trabajada hasta un máximo de \$60,000.00 por cada año durante la vigencia de este Convenio. La Unión deberá preparar un reglamento para la administración de este fondo dentro de los primeros 60 días laborables de vigencia de este Convenio, del que deberá notificar a la Autoridad entregándole copia del mismo. La Unión deberá también preparar los informes anuales sobre la utilización de este fondo del que deberá notificar con copia certificada a la Autoridad en o antes del último día de febrero de cada año.

IV- ANÁLISIS

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 en torno a los derechos de los trabajadores y la constitucionalidad de las leyes. Finalmente, analizamos y discutimos las decisiones tomadas o actuaciones realizadas por la apelada 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 apelada, 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 apelada.

C. Determinaciones de la AMA al amparo de la Ley 66-2014

El 7 de julio de 2014, la Autoridad Metropolitana de Autobuses emitió y notificó a sus empleados una comunicación relacionada a las medidas dispositivas en cuanto a la reducción de gastos en la entidad. Una de las medidas tomadas fue la discontinuación del pago de la aportación al fondo educacional y recreativo establecido en el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes. La apelante apeló dicha determinación por entender que no es conforme a lo establecido en la Ley 66-2014.

La Ley Núm. 66-2014 en su Artículo 11, inciso (a) establece que desde y durante la vigencia de la misma, no concederán aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva. En el inciso (c) del referido artículo se indica lo que se considerará como compensación monetaria extraordinaria. Por su parte el inciso (d) del artículo antes mencionado, dispone que 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, el inciso (d) contiene una excepción. La excepción dispone que:

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.

Toda vez que la apelada alegó que su situación fiscal era precaria, el Oficial Examinador concluyó que era de aplicación la excepción antes mencionada ya que era de conocimiento general la grave situación económica de la AMA, cuya reducción presupuestaria ha tenido efectos adversos en el cumplimiento de sus obligaciones operacionales y administrativas. La Junta no concuerda con dicha conclusión. Si bien es cierto que el inciso (d) dispone que los programas o licencias mencionadas podrán considerarse como aumento en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria cuando ello resulte necesario para atemperar sus gastos al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional, no surge del expediente evidencia de que el incumplir con el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes resulte necesario para atemperar los gastos de la AMA al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional. No hay documentación de apoyo a tal contención.

En nuestro ordenamiento jurídico es norma que “[m]eras alegaciones o teorías no constituyen prueba [. . .]” *Asoc. Auténtica de Empleados Municipales. v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 527 (1981), que pueda sustentar una acción judicial o administrativa en contra de otra parte, en este caso, al amparo de la Ley 66-2014, 3 L.P.R.A. § 9101, et seq. Es decir, que una alegación tiene que estar sustentada con la prueba suficiente para demostrar la aplicación de la excepción antes mencionada. Ante la ausencia de prueba, procede que se declare ha lugar la apelación.

V- CONCLUSIONES DE DERECHO

1. Entre las partes existe un Convenio Colectivo que conforme al Art. 12, de la Ley 66-2014 se extendió solo en lo relacionado a las cláusulas no atendidas por dicha ley.

2. Dado que las partes no llegaron a un acuerdo le serán de aplicación de manera retroactiva al 1 de julio de 2014 las disposiciones del Art. 11 de la Ley 66-2014, 3 L.P.R.A. § 9117.
3. El Fondo Educativo no puede ser utilizado para actividades recreativas.
4. El Artículo 11(a) de la Ley 66-2014, estableció que desde y durante su vigencia 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 su inciso (d).
5. El Artículo 11(d) de la Ley 66-2014, establece las aportaciones que no se considerarán como aumento en beneficio económico o como compensación monetaria extraordinaria.
6. Entre las aportaciones que no se considerarán como aumento en beneficio económico o como compensación monetaria extraordinaria, en lo pertinente al presente caso, se encuentran las siguientes: licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres, siempre y cuando se cumplan los requisitos allí establecidos; los programas de becas para empleados; y los planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo, hasta un máximo de seiscientos dólares (\$600.00) por empleado.
7. Aunque la Ley 66-2014 no considera aumento la utilización del fondo para fines educativos, la AMA puede considerarlo de esa forma para atemperar los gastos al presupuesto o para superar una proyección de déficit operacional.
8. No surge del expediente evidencia de que el incumplir con el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes resulte necesario para atemperar los gastos de la AMA al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional.
9. La actuación de la apelada, Autoridad Metropolitana de Autobuses, no es conforme a derecho.

VI- DETERMINACIÓN DE LA JUNTA

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 y SE HACE FORMAR PARTE de la presente el Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador. En su consecuencia, **SE DECLARA HA LUGAR** la Apelación de epígrafe, ya que la Ley 66-2014, no considera los fondos utilizados para fines educativos como aumento en beneficios o compensaciones monetarias extraordinarias. Para que puedan considerarse como tal, debe demostrarse que partes resulte necesario para atemperar los gastos de la AMA al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional.

Por todo lo cual, se emite la siguiente:

ORDEN

La Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, deberán:

1. Cumplir con el Convenio Colectivo vigente entre las partes, en especial, con su Artículo XXX.
2. Fijar en sitios visibles a los empleados pertenecientes a la unidad apropiada representada por la unión Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA), copias del Aviso que se aneja a la presente Decisión y Orden, por un término de treinta (30) días consecutivos, contados a partir de que la misma advenga final y firme.
3. Informar 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.

Lo acordó la Junta y lo firma su Presidenta Interina.

En San Juan, Puerto Rico, hoy __18__ de julio de 2018.

FIRMADO

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

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/o correo electrónico**, copia de la presente Decisión a las siguientes personas:

1. Autoridad Metropolitana de Autobuses
PO Box 195349
San Juan, PR 00919-5349

2. Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos
PO Box 195349
San Juan, PR 00919-5349

garodriguez@ama.gobierno.pr

3. Trabajadores Unidos de la AMA
#1378 Avenida Paz Granela
Urb. Santiago Iglesias
San Juan, PR 00921

uniontuama@hotmail.com

4. Lcdo. Leonardo Delgado Navarro
Calle Arecibo #8, Oficina 1B
San Juan, PR 00917

leonardodelgadonavarro@gmail.com

En San Juan, Puerto Rico, a ___ de julio de 2018.

FIRMADO

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