



AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (AMA)	DE	CASO NÚM.: AP-2015-172
Querellada (Apelada)		
-Y-		
TRABAJADORES UNIDOS DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (TUAMA)	LA DE	
Querellante (Apelante)		

DECISIÓN Y ORDEN
D-2018-1491
Cítese Así: 2018 DJRT 16

I- TRASFONDO PROCESAL

El 13 de octubre de 2015, la apelante, unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (en adelante Apelante o TUAMA), representante exclusiva de los trabajadores de la unidad apropiada de operación y mantenimiento, presentó ante este Organismo, la Junta de Relaciones del Trabajo (en adelante la Junta), una Apelación al amparo de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante Ley 66 del 2014)¹. TUAMA alega que la Autoridad Metropolitana de Autobuses (en adelante Apelada o AMA), corporación pública sujeta a jurisdicción de la Junta en virtud del Art. 2, Inciso 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley 130 de 8 de mayo de 1945², violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes, en su Artículo XII Jornada de Trabajo, y la Ley 66-2014³, al no cumplir con el pago correspondiente a 8 horas trabajadas en un ponche abierto de un empleado.

Los hechos que dan base a este reclamo ocurren el 3 de septiembre de 2015, cuando el señor Virgilio Valentín Ortiz, empleado núm. 4-4470 de la AMA, dejó un ponche abierto en

¹ 3 L.P.R.A. §9101 et seq.

² 29 L.P.R.A. § 63

³ 3 L.P.R.A. § 9101 et seq.

nómina para ese día y subsiguiente a esto, le descontaron ocho (8) horas de la nómina correspondiente a las semanas del 31 de agosto de 2015 al 13 de septiembre del 2015.

TUAMA alega que el Convenio Colectivo en su Artículo XXV inciso "O" establece que el empleado tiene hasta la próxima bi-semana para corregir los ponches abiertos o errores de nómina y que la parte Apelada, AMA, eliminó de manera arbitraria esta disposición que permitía subsanar los ponches abiertos sin afectar el cheque del empleado. TUAMA presentó una querrela, según lo establece el Convenio Colectivo en su Artículo IX Quejas y Agravios. El Comité se reunió el 10 de agosto de 2015. La AMA en el acta de dicha reunión indica que la Autoridad se reserva el derecho de administración, con la directriz de cerrar los ponches abiertos a tenor con la Ley 66-2014⁴. Por tanto, TUAMA alega que la Apelada pretende aplicar la Ley 66-2014 de una manera arbitraria e ilegal. Que como consecuencia de las actuaciones de la AMA no se está garantizando la paga completa de la jornada si hay errores, lo que resulta en un descuento automático al próximo cheque que recibe el trabajador.

Por su parte, AMA sostiene que "en comunicado enviado el 24 de septiembre de 2015 al presidente de TUAMA expone un problema que estaba confrontando con una gran cantidad de ponches abiertos de empleados. Añaden que el comunicado dispone de unas medidas nuevas para evitar la situación y la determinación de que solo se estarían autorizando los ponches abiertos de los empleados que sigan las directrices allí dispuestas y hasta donde indique la evidencia provista"⁵. Sostiene la Apelada que el resultado de la implementación de las medidas fue una reducción en los ponches abiertos de ochenta por ciento (80 %), alegación que TUAMA no refutó.

La AMA sostiene que "el Artículo XII del Convenio Colectivo solo establece en su inciso "A" que la jornada laboral son ocho (8) horas, no que garantiza el pago de ocho (8) horas de trabajo. Añaden, que este artículo establece que las ocho (8) horas se pagarán de acuerdo al horario de la entrada y salida de la jornada según el *time card*"⁶. También indica que el Artículo XXV inciso "O" del Convenio, garantiza el pago de las primeras ochenta (80) horas y cualquier ponche abierto que exista en esa jornada se ajustará en el próximo pago. Sin embargo, alegan que esa normativa era en respuesta a los sistemas de ponches y el momento

⁴ 3 L.P.R.A. § 9101 et seq.

⁵ *Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador*, Junta de Relaciones del Trabajo AP-2015-172, 5 (2017)

⁶ Id.

histórico cuando se firmó el convenio colectivo. Esto, en aras de evitar penalizar al empleado en caso de que el error en el ponche no fuera adjudicar al mismo, por lo que se aseguraba el pago total de ochenta (80) horas y se hacía el ajuste en la próxima bi-semana.

La AMA sostiene que el 16 de octubre de 2015, las directrices fueron implementadas en un memorando impartido a los empleados y sujeto a pago de nómina, a aquellas horas que estuvieran debidamente registradas en las hojas de asistencia o hasta donde indique la evidencia provista en la directriz. AMA está consciente que algunas de las medidas tomadas afectan las estipulaciones del Convenio, no obstante, exponen que la Ley 66-2014⁷ los faculta e impone tomar dichas determinaciones. También alegan que el Artículo 17 de la Ley 66, *supra*, faculta al patrono a suspender de los convenios colectivos aquellas cláusulas no económicas que tienen efectos económicos directos o indirectos en la operación de la corporación que agravan la situación presupuestaria de la misma o que resulta necesaria para aliviar la situación presupuestaria. Indican que el inciso (g) dispone la suspensión de cláusulas que limiten los derechos de gerencia o administración del patrono a los fines de hacer más costo efectivo la administración y operación de la corporación; y el inciso (h) aquellas cláusulas donde el patrono se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con el Capítulo II de la Ley 66-2014⁸. Alega AMA que estos incisos no restringen las nuevas directrices adoptadas.

La AMA indica que la Ley 66, *supra*, en su Artículo 13 dispone que no será práctica ilícita del trabajo, ni violación a los convenios colectivos, cuando un patrono implemente alguna medida de las dispuestas en dicha ley. En adición, sostienen que los Artículos 13 y 14 de la Ley 66, *supra*, establecen que ninguna actuación llevada a cabo conforme las disposiciones de dicha ley, constituirá una violación a los convenios, una negativa a negociar de buena fe o una práctica ilícita. AMA concluye argumentando que no está obligada a dar fiel cumplimiento a lo pactado en el Convenio Colectivo, si dichas disposiciones contravienen la Ley 66, *supra*. Que las directrices que implementaron el 24 de septiembre de 2014, son decisiones gerenciales o administrativas que permiten el funcionamiento adecuado de la agencia, maximiza sus recursos y reduce gastos.

⁷ 29 L.P.R.A. § 63

⁸ Id.

Así las cosas, luego de varios trámites procesales, la División de Oficiales Examinadores de la Junta emitió su *Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador* el 11 de mayo de 2017.

De conformidad con el trámite correspondiente, el expediente fue referido a la Junta en Pleno para su evaluación, análisis y determinación. Este Organismo en Reunión de Junta celebrada el 24 de agosto de 2017, con el voto de sus miembros, determinó declarar Ha Lugar la Apelación presentada. Lo anterior, por entender que las determinaciones de hechos y conclusiones de Derecho realizadas por el Oficial Examinador en su informe son correctas y cónsonas con el expediente.

En dicho informe la oficial examinadora, Lcda. Nancy Berríos Díaz, en síntesis, llega a las siguientes conclusiones de derecho y recomendaciones que hoy acogemos:

[1] Las medidas impuestas por AMA en la misiva del 24 de septiembre de 2015 para controlar el uso de los ponches abiertos no transgreden las disposiciones del Convenio [Colectivo]. Todo lo contrario, velan por una sana administración de la corporación pública.

[2] El Artículo XXV Inciso "O" del Convenio, garantiza que se tiene que pagar a los empleados las primeras ochenta (80) horas y que cualquier ponche abierto que exista en esa jornada se ajustará en el próximo pago.

[3] AMA no puede cambiar los términos de los empleados para corregir los ponches abiertos, debe seguir el proceso de corrección de ponches abiertos según dispone el Artículo XXV Inciso "O" del Convenio.

[4] AMA no demostró que el cambio en los términos del Convenio, para un empleado corregir los ponches abiertos, aliviará su alegada crisis fiscal o se adelantará de alguna forma los propósitos de la Ley 66 [del] 2014.

[5] La actuación de AMA de realizar cambios unilaterales a los términos del Artículo XXV Inciso "O" del Convenio, no está cobijada por las disposiciones del Artículo 14 de la Ley 66 [del] 2014.⁹

II- DETERMINACIÓN DE LA JUNTA

Por todo lo antes expuesto y 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 del 2014¹⁰, en atención a la Apelación presentada:

⁹ *Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador*, Junta de Relaciones del Trabajo AP-2015-172, 9 (2017)

¹⁰ 29 L.P.R.A. § 63

SE RESUELVE

SE ACOGE 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, se dispone que: primero, AMA haga el pago correspondiente a las ocho (8) horas trabajadas al señor Virgilio Valentín Ortiz el día 3 de septiembre de 2015; segundo, AMA tiene que cumplir con los parámetros dispuestos en el Artículo XXV Inciso “O” del Convenio Colectivo, en lo referente al proceso de corrección de ponches abiertos.

Lo acordó la Junta el 24 de agosto de 2017 y lo firma la Presidenta Interina, en San Juan, Puerto Rico, hoy **26 de marzo de 2018**.

Firmado

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

III- 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.



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P. O. BOX 191749
SAN JUAN, P. R. 00919-1749

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (AMA)
PARTE APELADA

-Y-

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (TUAMA)
PARTE APELANTE

CASO NUM.: AP-2015-172

ANTE: Lcda. Nancy Berríos Díaz
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Leonardo Delgado Navarro
Representante Legal
Trabajadores Unidos de la
Autoridad Metropolitana de Autobuses

Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos
Representante Legal
Autoridad Metropolitana de Autobuses

INFORME Y RECOMENDACIONES DEL OFICIAL EXAMINADOR

I INCIDENTES PROCESALES

El 13 de octubre de 2015, la organización laboral, Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (en adelante Apelante o TUAMA), presentó ante la Junta de Relaciones del Trabajo (en adelante Junta) una *Apelación* al amparo de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico* (en adelante Ley 66-2014).

La apelación presentada alega lo siguiente:

“En o desde agosto de 2015 el patrono de epígrafe ha violado varios artículos del Convenio Colectivo vigente en su Artículo XII Jornada de Trabajo y la Ley 66-2014 al no cumplir con el pago correspondiente a las 8 horas trabajadas. El Convenio Colectivo en su Artículo XXV, Inciso O establece lo referente [al] que el empleado tiene hasta la próxima bisemana para corregirlos de haber algún error y los ponches abiertos. El Patrono ha eliminado de manera arbitraria los ponches abiertos.

La Unión radicó una querrela según lo establece el Convenio Colectivo en su Artículo IX Quejas y Agravios. La Junta Juzgadora se reunió el 9 de agosto de 2015. La AMA en el acta de dicha reunión indica que la Autoridad se reserva el derecho de administración, con la directriz de cerrar los ponches abiertos a tenor con la Ley 66-2014. De esta manera el Patrono pretende aplicar la citada ley de manera arbitraria e ilegal.

Solicitamos de esta Honorable Junta que le ordene al Patrono el pago correspondiente a las 8 horas trabajadas y que cesen y desistan de ésta práctica y cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

El 13 de octubre de 2015, la Junta a través de su presidente concedió a la Autoridad Metropolitana de Autobuses (en adelante Apelada o AMA) diez (10) días para presentar su posición en cuanto a lo alegado en la Apelación. El 23 de octubre de 2015, AMA presentó *Contestación al Cargo*.

El 27 de octubre de 2015, emitimos *Resolución* señalando el caso para audiencia el 23 de noviembre de 2015. El día de la audiencia compareció el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro en representación de la Apelante no obstante, se solicitó la suspensión de la audiencia ya que debían comparecer a una conferencia de prensa convocada a último momento. Además este foro se percató que la resolución citando para audiencia por error no fue notificada directamente a la representante legal de la Apelada. Por tal motivo, se señaló audiencia para el 3 de diciembre de 2015. Lo anterior se hizo constar mediante *Resolución* emitida el 24 de noviembre de 2015.

El 1 de diciembre de 2015, la Apelante presentó *Expresión Complementaria a Apelación Presentada*.

El 3 de diciembre de 2015, se celebró audiencia. A la misma compareció el Lcdo. Delgado Navarro en representación de la Apelante acompañado de Ramón Ayala, Néstor Aponte y Carmen Agüero. La Lcda. Rachel Pagán González compareció en representación de la parte Apelada. Luego de revisados los documentos las partes coincidieron en que en el presente caso no existían controversias de hechos sino que se trataba de una controversia estrictamente de derecho. Dado lo anterior, se concedió a la Apelante hasta el 18 de diciembre de 2015 para replicar la contestación de la apelación y a la Apelada hasta el 8 de enero de 2016 para presentar su escrito.

No habiendo necesidad de celebrar una vista en su fondo, procedemos a resolver.

II CONCLUSIONES DE HECHOS

1. La AMA es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sujeta a la jurisdicción de la Junta por ser un patrono según definido en el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley 130, del 8 de mayo de 1945, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (en adelante Ley 130).

2. TUAMA es la representante exclusiva de los trabajadores de la unidad apropiada de operación y mantenimiento de la AMA, según la certificación de representación emitida por la Junta a los fines de representación y negociación colectiva, lo cual constituye una organización obrera, según lo define el Artículo 2, inciso 10 de la Ley 130.

3. El 17 de junio de 2014, se firmó la Ley 66-2014.

3. Entre las partes existe un Convenio Colectivo (el Convenio) firmado en el 2004, el cual vencía el 14 de julio de 2009. No obstante continua vigente por virtud de la Ley 66-2014.¹

4. El Artículo XXV, Inciso "O" del Convenio dispone:

"La Autoridad pagará en cheque a los trabajadores cubiertos en el presente Convenio. La Autoridad efectuara dichos pagos en cheques cada catorce (14) días (cada dos semanas). Disponiéndose que la Autoridad le garantizará las primeras ochenta (80) horas regulares, horas inactivas o extras según el turno trabajado a cada trabajador cubierto por este Convenio. Luego de pautada esta forma de pago todo ponche abierto en dicha jornada será deber del empleado justificar el mismo para que se realice el ajuste correspondiente en el próximo pago; del error haber sido causado por la Autoridad se le permitirá al trabajador dentro de su jornada de trabajo realizar las gestiones necesarias para corregir la misma previa autorización de su supervisor inmediato y siempre y cuando el mismo no pueda ser resultado desde su área de trabajo. Será deber de la Autoridad notificar mediante listado enviado a su área de trabajo cualquier ponche abierto o cualquier otra irregularidad; del empleado no justificar el mismo la Autoridad procederá con el descuento que aplique en la próxima nómina.

Los cheques estarán disponibles miércoles a partir de las 2:00 p.m. En caso del lunes ser feriado se pagará jueves a partir de las 2:00 p.m. Los carriles y las PER-11-60 y cualquier arreglo en nóminas sobre ausencias y ponches abiertos se corregirán antes de las 4:00 p.m. el jueves previo a la fecha de pago establecido. Errores en el pago de salarios serán corregidos en un periodo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas mediante el pago correspondiente en cheque; siempre que estos errores sean causados por la Autoridad."

5. En la AMA existía una realidad de empleados que no estaban registrando su hora de entrada y salida.

6. La AMA envió el 24 de septiembre de 2015, una carta al Sr. Alexis Merced Gutiérrez, presidente de la TUAMA comunicando ciertas directrices que estaban adoptando en cuanto a los ponches abiertos.²

7. En la carta se implementaron las siguientes medidas para disminuir la cantidad de ponches abiertos entre empleados:

a. Cada empleado verificará en el reloj ponchador el estatus de sus ponches. Adjunto las instrucciones para verificar sus ponches.

¹ Véase página 3 segundo párrafo de la *Contestación al Cargo*.

² Véase Anejo 1 de la *Contestación al Cargo*.

- b. Reportarse con el supervisor inmediato o despachador para que lo registre con el Centro de Comunicaciones si ocurre algún problema con el ponchador al momento de registrar su asistencia.

8. La misiva del 24 de septiembre de 2015, también hace referencia a que los empleados deben registrar su hora de entrada y salida en el lugar que indique su jornada de trabajo e indica las alternativas que tiene el empleado para trasladarse al garaje que le corresponde para terminar su jornada de trabajo.

9. La misiva dispone que la AMA solo estará autorizando los ponches abiertos conforme a las nuevas pautas y hasta donde indique la evidencia.

10. Además de las medidas dispuestas en el comunicado del 24 de septiembre de 2015, AMA implantó cambios en los términos para los empleados poder corregir los ponches abiertos.

11. El 24 de septiembre de 2015, la TUAMA llevo ante el Comité de Quejas y Agravios el caso del unionado Virgilio Valentín Ortiz. En esencia se alegó incumplimiento con el Convenio en cuanto a la paga de una bisemana que aparecía con un ponche abierto y cambios en los términos del empleado para corregir su ponche abierto.³

12. El 16 de octubre de 2015, el vicepresidente del Área de Programación Intermodal envió un memorando a todos los empleados pertenecientes al Área de Programación, cuyo contenido es esencialmente el mismo al incluido en la carta enviada al Sr. Merced Gutiérrez el 24 de septiembre de 2015.⁴

13. Luego de implementadas las disposiciones de la misiva enviada el 24 de septiembre de 2015, disminuyó en más de un ochenta por ciento (80%) la cantidad de ponches abiertos.⁵

III ANALISIS

Nos corresponde determinar si al amparo del Artículo 17 de la Ley 66-2014, AMA podía realizar cambios al Artículo XXV inciso O del Convenio.

TUAMA alega que el Convenio en su Artículo XII Inciso "A" dispone que la jornada regular de trabajo la constituyen ocho (8) horas de labor diaria. Destaca además que el Inciso "B" de dicho artículo señala que la jornada regular semanal de trabajo la componen cuarenta (40) horas.

TUAMA trae también a nuestra atención el Artículo XXV inciso "O" el cual fue transcrito en el inciso 4 de las Determinaciones de Hecho del presente informe, indicando, que a la luz de este artículo al trabajador se le garantiza un pago mínimo de

³ Véase anejo presentado con la Apelación.

⁴ Véase Anejo 2 de la Contestación al Cargo.

⁵ Este hecho surge de la Contestación al Cargo presentada y no fue controvertido por la TUAMA.

ochenta (80) horas de labor cada bisemana. Sostiene TUAMA que el inciso "O" del Artículo XXV atiende lo referente a los ponches abiertos el cual ocurre cuando no aparece en el sistema algún registro de entrada o salida del trabajador. Que conforme lo pactado estas situaciones se notifican mediante un informe al centro de trabajo del empleado y el error se debe clarificar previo a la próxima nómina de lo contrario, se le descuenta en la próxima nómina.

TUAMA alega que AMA ha dejado sin efecto el proceso antes descrito, indicando que la Ley 66-2014 así se lo permite. No obstante, TUAMA sostiene que dejar sin efecto el inciso "O" del Artículo XXV del Convenio no redundaría en economía fiscal si no, que ha ocasionado el pago de salarios de forma incorrecta a los trabajadores y generado un aumento en las reclamaciones que se presentan para subsanar este error.

Finalmente TUAMA indica que antes se le garantizaba al trabajador una jornada de trabajo y si habían discrepancias en el pago, a manera de ejemplo, de un "over time" pues se llevaba el reclamo y se arreglaba el error posteriormente. No obstante al presente como consecuencia de las actuaciones de la AMA no se está garantizando la paga completa de la jornada si hay errores, lo descuentan automáticamente del próximo cheque que reciba el trabajador.

Por su parte AMA sostiene que el comunicado enviado el 24 de setiembre de 2015 al presidente de TUAMA expone un problema que se estaba confrontando con una gran cantidad de ponches abiertos de empleados. Añaden que el comunicado dispone de unas medidas nuevas para evitar la situación y la determinación de que solo se estarían autorizando los ponches abiertos de los empleados que sigan las directrices allí dispuestas y hasta donde indique la evidencia provista. AMA indica que este comunicado le fue enviado posteriormente a la matrícula y que como resultado de las medidas tomadas los ponches abiertos se redujeron en un ochenta por ciento (80%).

AMA señala que el Artículo XII del Convenio sólo establece en su inciso "A" que la jornada regular de trabajo son ocho (8) horas, no es que garantiza el pago de ocho (8) horas de trabajo. Añaden que este artículo establece que las ocho (8) horas se pagarán de acuerdo al horario de entrada y salida de la jornada según el "time card".

AMA indica que el Artículo XXV, inciso "O" del Convenio garantiza el pago a los empleados de las primeras ochenta (80) horas y que cualquier ponche abierto que exista en esa jornada se ajustará en el próximo pago. No obstante, AMA alega que esta normativa responde al momento histórico en el que se firmó el acuerdo donde no existía el sistema de ponches que existen al presente por tal motivo, tomaba más tiempo hacer las debidas averiguaciones. Indican que el proceso adoptado en el Convenio buscaba evitar que se penalizara al empleado en caso de que el error en el poche no

fuera adjudicable a él por lo que se aseguraba el pago de las primeras ochenta (80) horas y se ajustaba en la próxima bisemana.⁶

AMA alega que el sistema actual de ponchador es avanzado en tecnología e interactivo, donde el empleado al momento puede verificar si se registró su ponche o no. Es por esta razón que el comunicado enviado a los empleados informa como el empleado puede verificar sus ponches en el mismo reloj ponchador. También el comunicado ofrece otras alternativas para hacer constar al empleado que está presente en su horario de trabajo. AMA sostiene que el empleado es el responsable de registrar su hora de llegada y salida y que debe asegurarse de hacer constar a la AMA de su presencia dentro del horario establecido por tal motivo, entiende que se le debe de pagar de acuerdo al tiempo trabajado que el trabajador evidencie.

AMA indica que el Convenio entre las partes fue firmado en el 2012 y que el mismo continua vigente en virtud de la Ley 66-2014. Que AMA ha tomado medidas de austeridad como parte de cambios que ha implementado en la administración de sus operaciones. Que uno de los cambios implementados fueron las directrices impartidas a los empleados en el memorando del 16 de octubre de 2015 y que sujeta el pago de nómina a aquellas horas que estuviese debidamente registradas en las hojas de asistencia o hasta donde indique la evidencia provista en la directriz. Están conscientes que algunas de las medidas tomadas afectan las estipulaciones del Convenio no obstante entienden que la Ley 66-2014 les faculta y les impone el deber de tomar dichas determinaciones.

AMA alega que debido a la aprobación de la Ley 66-2014 está impedida de cumplir con muchos de los acuerdos establecidos en los convenios no obstante lo anterior, en aras de atemperar sus gastos, reducir el déficit operacional de la agencia y lograr mayor eficiencia. Se trae a nuestra atención el Artículo 17 de la Ley 66-2017 y resalta del mismo que los patronos pueden suspender de los convenios aquellas cláusulas no económicas que tienen efectos económicos directos o indirectos en la operación de la corporación que agravan la situación presupuestaria de la misma o que resulta necesaria suspender para aliviar la situación presupuestaria. AMA destaca varios incisos del Artículo 17 los cuales indican ciertas cláusulas de los convenios que el patrono puede suspender para lograr lo dispuesto en dicho artículo. Por ejemplo el inciso (g) habla de cláusulas que limiten los derechos de gerencia o administración del patrono a los fines de hacer más costo efectivo la administración y operación de la corporación. El inciso (h) habla de cláusulas donde el patrono se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado en cuanto a los aspectos que estén en conflictos con el Capítulo II de la Ley 66-2014.

⁶ Véase Contestación al Cargo página 2, penúltimo párrafo.

La AMA entiende que el legislador tenía como intención conceder flexibilidad y facultad a los patronos de forma tal que pudiesen adoptar aquellos cambios de administración necesarios para levantar a las agencias de la situación fiscal precaria en la que ese encuentran. Alegan que es de conocimiento público que la AMA es una de las corporaciones que en peor estado se encuentra. Por tal motivo, indica que el pago de horas trabajadas a los empleados sin la debida evidencia no se puede dar en especial, cuando para el pago de cada nómina el Departamento de Finanzas tiene que agotar todos los recursos internos y externos para poder conseguir el “cash flow” necesario para cumplir con el pago.

Indica AMA que conforme el Artículo 5 de la Ley 66-2014, éste es de aplicación a las corporaciones públicas. Dado lo anterior, AMA debe rendir informes sobre reducción de gastos, austeridad y costo eficiencia entre otros para cumplir con las disposiciones de dicha ley. Alegan que la Ley 66-2014 tiene supremacía sobre cualquier otra ley, normativa o convenios por lo que AMA, debe de acogerse a las medidas en ley que les permita continuar con el buen funcionamiento de la agencia con los recursos que tiene. Entienden que no es prerrogativa de AMA que pudiendo o debiendo tomar medidas que ayuden a aliviar el déficit económico en que se encuentra no lo haga.

Finalmente AMA indica que la Ley 66-2014 en su Artículo 13 dispone que no será práctica ilícita del trabajo ni violación a los convenios colectivos cuando un patrono implemente alguna medida de las dispuestas en dicha ley. Trae además a nuestra atención el Artículo 14 de la ley 66-2014 el cual, cónsono con el Artículo 13 establece que ninguna actuación llevada a cabo conforme las disposiciones de la Ley 66-2014 constituirá una violación a los convenios, una negativa a negociar de buena fe o una práctica ilícita. AMA concluye que no está obligada a dar fiel cumplimiento a lo pactado si dichas disposiciones, contravienen la Ley 66-2014. Que las medidas, cambios o instrucciones impartidas en el comunicado enviado a los empleados no son punitivas, onerosas o irrazonables. Que son decisiones gerenciales o administrativas que permite a AMA continuar funcionando adecuadamente, maximizando sus recursos y reduciendo sus gastos. AMA entiende que ha actuado dentro de los parámetros que le permite la Ley 66-2014 para ejercer su derecho de gerencia o administración paralizandando las cláusulas no económicas que impactan directa o indirectamente la corporación pública agravando la situación presupuestaria o que resultan necesarias para aliviarla. Veamos.

El comunicado que envió AMA el 24 de septiembre de 2014 si se examina con detenimiento contiene una serie de medidas que van dirigidas a atender una problemática relacionada a los ponches abiertos. Según alega AMA estaban confrontando problemas con una gran cantidad de ponches abiertos. Esta situación o hecho no fue controvertido ni cuestionado por TUAMA por lo tanto damos por cierto

que en la corporación existía una situación con empleados que no estaban registrando su hora de entrada o salida. Dado lo anterior, AMA como patrono tiene el deber y la facultad de tomar medidas para atender el asunto.

De la contestación a la apelación se desprende que las medidas tomadas por AMA redujo en un ochenta por ciento (80%) la cantidad de ponches abiertos. Este hecho no fue desmentido por TUAMA. Este resultado no se hubiese alcanzado sin la cooperación de los empleados. De modo que esta disminución en los ponches abiertos demuestra que estas medidas administrativas fueron efectivas y contaron con el apoyo de los empleados. Lo que nos lleva a concluir que TUAMA no está en desacuerdo con la totalidad de las medidas tomadas. Coincidimos con AMA en que es responsabilidad de todo empleado asegurarse que quede registrada en el sistema su hora de entrada y salida. Entendemos que estas medidas adicionales para controlar el uso de los ponches abiertos no transgreden las disposiciones del Convenio. Todo lo contrario, velan por una sana administración de la corporación pública.

La situación que presenta TUAMA la cual debemos examinar de manera separada a lo anterior es los cambios que ha implementado AMA en los términos para corregir los ponches abiertos. Fíjese que una cosa es tomar medidas para evitar el uso desmedido de ponches abiertos, materia que el Convenio no regula, y otra cosa es cambiar los procesos para corregir los ponches abiertos, lo cual sí está estipulado en el Convenio.

El Artículo XXV, Inciso "O" del Convenio garantiza el pago a los empleados de las primeras ochenta (80) horas y cualquier ponche abierto que exista en esa jornada se ajustará en el próximo pago. No obstante, AMA ha acortado los términos con los que cuenta un empleado para corregir los ponches abiertos. Sostiene que con la nueva tecnología que existe para registrar las horas de entrada y salida hace innecesario la cantidad de tiempo que concede el Convenio a tales fines. Puede que AMA tenga razón en su planteamiento en cuanto a que los cambios en tecnología ayudan y/o agilizan los procesos de identificación de ponches abiertos, no obstante por sí solo este argumento no sostiene un cambio unilateral en las disposiciones del Convenio en cuanto los términos que le asisten al empleado para aclarar o corregir un poche abierto. Tiene razón la Apelada al establecer que el Convenio responde a unas realidades que existían al momento de su firma las cuales no son necesariamente las que existen al presente. No obstante, cambios al Convenio de manera unilateral a la luz de la Ley 66-2014, no se sostienen si AMA no demuestra que este cambio, cambiar los términos para corregir ponches abiertos, alivia la situación fiscal de la corporación pública.

Por todo lo antes expuesto, entendemos que AMA no puede cambiar los términos de los empleados para corregir los ponches abiertos, debe seguir el proceso de corrección de ponches abiertos según se dispone el Artículo XXV inciso "O" del

Convenio. El cambio unilateral del Convenio en este aspecto no está cobijado por las disposiciones del Artículo 14 de la Ley 66-2014.

III CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1) AMA es un patrono según definido en el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley 130 por lo que está sujeta a la jurisdicción de la Junta.
- 2) TUAMA es la representante exclusiva de los trabajadores de la unidad apropiada de operación y mantenimiento, según la Certificación de Representación emitida por la Junta a los fines de representación y negociación colectiva, lo cual constituye una organización obrera, según lo define el Artículo 2, inciso 10 de la Ley 130.⁷
- 3) Las medidas impuestas por AMA en la misiva del 24 de septiembre de 2015 para controlar el uso de los ponches abiertos no transgreden las disposiciones del Convenio. Todo lo contrario, velan por una sana administración de la corporación pública.
- 4) El Artículo XXV, Inciso "O" del Convenio garantiza que se tiene que pagar a los empleados las primeras ochenta (80) horas y que cualquier ponche abierto que exista en esa jornada se ajustará en el próximo pago.
- 5) AMA no puede cambiar los términos de los empleados para corregir los ponches abiertos, debe seguir el proceso de corrección de ponches abiertos según se dispone el Artículo XXV inciso "O" del Convenio.
- 6) AMA no demostró que el cambio en los términos del Convenio para un empleado corregir los ponches abiertos aliviara su alegada crisis fiscal o se adelantara de alguna forma los propósitos de la Ley 66-2014.
- 7) La actuación de AMA de realizar cambios unilaterales a los términos del Artículo XXV Inciso "O" del Convenio, no está cobijado por las disposiciones del Artículo 14 de la Ley 66-2014.

IV RECOMENDACIONES

En vista de lo anteriormente expuesto, muy respetuosamente recomendamos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que ordene a la AMA cumplir con los parámetros dispuestos en el Artículo XXV, inciso "O" del Convenio.

Conforme la Regla 618 del Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, las partes cuentan con el término de diez (10) días contados a partir de la notificación del presente Informe y Recomendaciones para radicar un escrito que contenga excepciones

⁷ Véase primer párrafo de la *Expresión Complementaria a la Apelación Presentada*.

al mismo. Si alguna de las partes interesa oponerse a las excepciones presentadas por la parte adversa, contará con un término de diez (10) días a partir de la notificación del escrito contentivo de dichas excepciones.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de mayo de 2017.

Firmado

Lcda. Nancy Berríos Díaz
Oficial Examinador