



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

PO BOX 191749
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9544

EN EL CASO DE:

Autoridad Metropolitana de Autobuses
(Querellada)

-Y-

Trabajadores Unidos de la Autoridad
Metropolitana de Autobuses (TUAMA)
(Querellante)

CASO: CA-2017-01
2018 DJRT 1

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 13 de enero de 2017 el señor Ramón Ayala Fantauzzi, Representante de la Unión presentó un *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo contra el patrono de epígrafe. Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un convenio colectivo. El mismo lee como sigue:

“La Autoridad Metropolitana de Autobuses se niega a poner en vigor las estipulaciones firmadas el 2 y el 19 de diciembre de 2016. En estas se firmó acuerdo entre el Lcdo. Héctor I Santos Santos, para ese entonces Presidente y Gerente General de la AMA y Alexis Merced Gutiérrez, Presidente de la Unión TUAMA para trasladar a los afectados a sus puestos de Conductores.

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

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Reglamento Número 7947, se ordenó y se inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Luego de analizados los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso, a tenor con la Sección III, Regla 306 del antes referido Reglamento y bajo la autoridad que le otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se expidió el correspondiente Informe de Investigación. En el mismo se recomendó la desestimación del Cargo.

Cónsono con la investigación realizada y conforme las disposiciones de la Sección VI, Regla Número 601, *Reglamento Número 7947, supra*, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Controversia

Determinar o resolver, si la Autoridad Metropolitana de Autobuses violó los términos del convenio colectivo e incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Esto, al no cumplir con lo acordado con la TUAMA en las estipulaciones firmadas el 2 y 19 de diciembre de 2016. Se firmaron dos estipulaciones con fecha del 2 de diciembre de 2016 y una con fecha del 19 de diciembre de 2016.

De igual forma, debemos examinar, si por el contrario, las estipulaciones firmadas el 2 y 19 de diciembre de 2016, deben de ser consideradas nulas, por haberse realizado dentro del periodo de prohibición electoral y no existir una solicitud o dispensa de la AMA, a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) avalando lo contenido en las mismas.

III. Petición, suplica o remedio solicitado por la parte querellante

La TUAMA solicita, que este foro ordene a Autoridad Metropolitana de Autobuses a cumplir con lo acordado en las tres (3) estipulaciones firmadas por las partes, dos con fecha del 2 y una del 19 de diciembre de 2016. Además, que se ordene al patrono, el cese y desista de esta práctica, e imponga las multas,

sanciones o penalidades correspondientes, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

IV. Relación de Hechos

1. La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una corporación pública creada por la Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959, según enmendada. El Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971, transfiere al Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas los poderes y facultades de la Junta de Directores de la AMA y se suprime la misma. El propósito de su creación continúa siendo el administrar y mantener en desarrollo continuo un sistema de transportación colectiva para facilitar la movilidad de la población del área metropolitana de San Juan. Esta acción se realiza en coordinación con el Departamento de Transportación y Obras Públicas e interactuando con la Autoridad de Carreteras y Transportación, para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
2. La Autoridad Metropolitana de Autobuses cuenta aproximadamente con dos mil (2,000) empleados incluyendo unionados, gerenciales y ejecutivos. Conforme al Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en la AMA existen dos (2) unidades apropiadas para efectos de negociación colectiva. Las unidades apropiadas están representadas por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (H.E.O.A.M.A.) y los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (T.U.A.M.A.).
3. Entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la TUAMA existió un convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009, posteriormente, fue hasta el 14 de julio de 2013, y hoy, este convenio, continúa en vigencia hasta que las partes negocien un nuevo convenio.

4. El 25 de enero de 2017 le enviamos carta a las partes. En la misma, le solicitamos sus respectivas posiciones. Ambas partes, cumplieron con lo solicitado, su análisis será discutido más adelante.
5. Dos estipulaciones con fechas del 2 y 19 de diciembre de 2016 firmada entre las partes. En todas, se acuerdo la reubicación interna de plaza de los siguientes trabajadores: Julio A. Ramírez Salgado, Michael A. Rodríguez Colón, Osvaldo López Cubero, Jesús Navas Rivera fueron trasladado del puesto de Conductor de Ruta Regular (TUAMA) al puesto de Despachador (HEO) el señor Fernando Ortega Laureado fue trasladado de Conductor Ruta Regular (TUAMA) al puesto de Controlador de Comunicaciones (Gerencial) y el señor Asley Butrón Ayala Conductor de Ruta Regular (TUAMA) fue trasladado al puesto de Dependiente de Almacén.

V. Derecho Aplicable:

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
 - a. Artículo 8, Sección 1, inciso (f)
 - (1) Será práctica ilícita del trabajo el que un patrono, actuando individualmente con otros:
 - (f) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo según lo dispone este Ley.
2. Convenio Colectivo
 - a) Vigencia: Se extendió desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009, posteriormente, fue hasta el 14 de julio de 2013, y hoy, este convenio, continúa en vigencia hasta que las partes negocien un nuevo convenio.
 - b) Artículo aplicable: Artículo IX, Inciso B, titulado: Quejas y Agravios.

“En caso de que surgieren controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirán el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualesquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de terna. (Sistema de terna se define como sigue: el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo someterá la terna de la cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso de procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia.”

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

a. Artículo 2 – Declaración de Política Pública

i. Sección 2.1

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

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

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

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

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

Individuales por la cabal administración de sus recursos humanos.

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

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

b. Artículo 3

i. Inciso 2 – Administrador Individual

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

ii. Inciso 3 – Agencia

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

iii. Inciso 10 – Autoridad Nominadora

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

iv. Inciso 42 – Principio de mérito

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

c. Artículo 5

i. Sección 5.2 – Administradores Individuales

Las siguientes agencias serán administradores individuales:

(1) Todas aquellas agencias originalmente constituidas como tales por sus leyes orgánicas o posteriormente convertidos en tales, en virtud de órdenes ejecutivas aprobadas por el(la) Gobernador(a).

(2) Toda comisión permanente o de vigencia indeterminada creada para atender situaciones en particular o conducir estudios especiales.

- (3) Toda agencia denominada como tal por la anterior sec. 1343 de este título, parte de la ley conocida como Ley de Personal del Servicio Público, al momento de aprobación de esta ley.
- (4) Departamento de Educación (a este efecto, se enmienda el Artículo 1.07 de la Ley núm. 68 de 28 de agosto de 1990).
- (5) Oficina DE Control de Drogas (a este efecto se enmienda la sec. 2401 de este título)
- (6) Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socio Económico. (a este efecto se enmienda la sec. 962 del Título 21),
- (7) Toda otra agencia de la Rama Ejecutiva que reciba sus asignaciones presupuestarias del fondo general, exceptuándose aquellas expresamente excluidas en la sec. 1461 de este título.

ii. Sección 5.3 – Exclusiones

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

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

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

d. Artículo 6

i. Sección 6.1 Áreas esenciales

Las siguientes son las áreas esenciales al principio de mérito, las cuales serán aplicables al Sistema de

Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público que se establece en virtud de este capítulo, con excepción del servicio de confianza:

- (1) Clasificación de puestos;
- (2) Reclutamiento y selección;
- (3) Ascensos, traslados y descensos;
- (4) Adiestramiento, y
- (5) Retención.

ii. Sección 6.9 – Prohibición

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

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

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

4. Código Civil de Puerto Rico:

a. Artículo 1206 – Contratos, cuándo existen

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

b. Art. 1207 – Cláusulas y condiciones permisibles.

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

c. Artículo 1210 – Cómo se perfeccionan los contratos:

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

5. Carta Circular Núm. 125-15, amparada en la Ley 66-2014, conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” del 17 de junio de 2004.
6. Reglamento Núm. 8681, Carta Normativa Especial Núm. 1-2015: Prohibición de Efectuar Acciones de Recursos Humanos durante el periodo pre y post Eleccionario 2016-2017

a. Artículo III – Aplicabilidad

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

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

B. En adelante, esta Carta Normativa Especial se referirá a los precitados organismos gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
“Entidades Gubernamentales”

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

i. Inciso A

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

1. Clasificación de Puestos
2. Reclutamiento y Selección
3. Asencso, Traslados y Descentos – se incluyen las designaciones, cambios o destacados de empleados intra o inter Agenciales
4. Adiestramiento

5. Retención

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

i. Inciso A

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

ii. Inciso B

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

iii. Inciso C

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

iv. Inciso E

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

v. Inciso F

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

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

i. Inciso B – Área de Retención

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

ii. Inciso C

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

e. Artículo IX – Cumplimiento de las entidades gubernamentales

- A. Toda transacción de personal dentro del periodo de prohibición pre y post eleccionario hecha en violación a esta Carta Normativa Especial será nula.
- B. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales responderán por la necesidad,

legalidad, exactitud, propiedad y corrección de las acciones de recursos humanos efectuadas, y por todos los pagos que se emitan como resultado de dichas acciones durante la prohibición pre y post eleccionaria.

C. La Autoridad Nominadora, o el representante autorizado, de la Entidad Gubernamental que viole las disposiciones de las leyes aplicables y/o de esta Carta Normativa Especial, estará sujeta a señalamientos por parte de la OICALRH. Además, se procederá a notificar al Departamento de Justicia, a la Oficina de Ética Gubernamental y a la Oficina del Contralor las irregularidades e incumplimiento del mismo, para la acción correspondiente.

D. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales deben asegurarse que las personas sean sus representante autorizado que soliciten las dispensas según dispone esta Carta Normativa Especial estén registradas en el formulario titulado "Actualización de Certificación de Autoridad Delegada", el cual se encuentra en nuestra página de Internet. Deberán informar a la OICALRH el nombre, títulos y firmas de los funcionarios y empleados autorizados para solicitar dispensas para efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario.

VI. Análisis

El *Cargo* de epígrafe fue radicado ante esta Junta el pasado 13 de enero de 2017. En el mismo, el señor Ramón Ayala Fantauzzi alegó que la Autoridad Metropolitana de Autobuses violó los términos del convenio colectivo e incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Esto, al negarse en poner en vigor tres (3) estipulaciones firmadas por las partes, dos (2) del 2 de diciembre de 2016 y una (1) con fecha del 19 de diciembre de 2016.

En este caso, nos corresponde analizar, si a base de la prueba recopilada, la Autoridad Metropolitana de Autobuses violó los términos del convenio colectivo e incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, al no cumplir con lo acordado en las tres (3) estipulaciones negociadas con la TUAMA y firmadas el 2 y 19 de diciembre de 2016.

De igual forma, debemos examinar, si por el contrario, las estipulaciones firmadas el 2 y 19 de diciembre de 2016, deben de ser consideradas nulas, por haberse realizado dentro del periodo de prohibición electoral (entre el viernes, 9 de septiembre de 2016 hasta el sábado, 7 de enero de 2017, ambas fechas incluidas) y no cumplir con la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la Ley para la Administración de las Recursos Humanos en el Servicio Público, Sección 6.9 de abstenerse de efectuar cualquier transacción de personal que incluyen las áreas esenciales al principio de mérito, y no existir una solicitud de la AMA, ni autorización de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) avalando el contenido en las mismas.

De la investigación inicial se desprende que conforme a la Ley 66-2014, conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” del 17 de junio de 2004, la Autoridad Metropolitana de Autobuses realizó unos traslados internos con empleados afiliados de la TUAMA. Los empleados afectados en esta controversia fueron; Julio A. Ramírez Salgado, Michael A. Rodríguez Colón, Osvaldo López Cubero, Jesús Navas Rivera que fueron trasladados del puesto de Conductor de Ruta Regular (TUAMA) al puesto de Despachador (HEO), el señor Fernando Ortega Laureado que fue trasladado de Conductor Ruta Regular (TUAMA) al puesto de Controlador de Comunicaciones (Gerencial) y el señor Asley Butrón Ayala que fue trasladado de Conductor de Ruta Regular (TUAMA) al puesto de Dependiente de Almacén.

La unión por su parte, inconforme con esa decisión, y conforme al procedimiento interno de quejas y agravios que dispone el convenio colectivo entre las partes, impugnó todos los traslados anteriormente señalados, amparándose en el Artículo IX, Inciso B, titulado; Quejas y Agravios del convenio colectivo aplicable.

Como consecuencia de esos casos presentados, las partes acordaron mediante estipulaciones con fechas del 2 y 19 de diciembre de 2016 resolver la

controversia. Esto, con el propósito de retrotraer las acciones de traslados y que los empleados afectados retornaran a los puestos que ocupaban previamente en la Autoridad.

Después de ese evento, en enero de 2017, la Autoridad Metropolitana de Autobuses, decide y le notifica a la unión su determinación de dejar sin efecto las estipulaciones firmadas el 2 y 19 de diciembre de 2016, amparándose en que las estipulaciones fueron realizadas, en violación a la veda electoral establecida en la Ley Núm. 184-2004, supra, y en el Memorando Especial 1-2015, de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

Es así, cuando la unión querellante, acudió ante este foro y el 13 de enero de 2017 presentó el Cargo de referencia. En síntesis, alegó que la Autoridad incurrió en prácticas ilícitas de trabajo bajo el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, al no cumplir con lo acordado en las estipulaciones del 2 y 19 de diciembre de 2016.

Resumido el caso, nos corresponde determinar si cumplen con lo ordenado en el Memorando Especial de OCALARH Núm. 1-2015 del 24 de diciembre de 2015. Además, si las estipulaciones firmadas por las partes con fechas del 2 y 19 de diciembre de 2016 son válidas o no. Si por el hecho de no cumplir con las mismas, se configura una práctica ilícita de trabajo bajo el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, contra la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

La investigación reveló que la decisión de la Autoridad Metropolitana de Autobuses en dejar sin efecto las estipulaciones del 2 y 19 de diciembre de 2016, fue la correcta. A nuestro juicio, lo contenido en las mismas, son traslados internos que son considerados como transacciones de personal que incluyen áreas esenciales al principio de mérito, las cuales no deben ser efectuadas en periodos pre y post eleccionarios, como sucedió en este caso. Por tal razón, opinamos que la

Autoridad no ha incurrido en práctica ilícita de trabajo al dejar sin efecto las tres (3) estipulaciones firmadas por las partes con fechas del 2 y 19 de diciembre de 2016. El Artículo 6, Sección 6.9 de la Ley Núm. 184-2004 (ley aplicable a la fecha de los hechos alegados), según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” impone a las Autoridades Nominadoras una prohibición para efectuar acciones de recursos humanos, de efecto prospectivo o retroactivo, que incluyan las Áreas Esenciales al Principio de Mérito como: ascensos, traslados, descensos, reclasificaciones, cambios de categorías de puestos, cambios retributivos, trámites o registros en los expedientes de personal. De igual forma, el Memorando Especial Número 1-2015, establece la prohibición electoral se extenderá desde el viernes, 9 de septiembre de 2016 hasta el sábado, 7 de enero de 2017, ambas fechas incluidas, en el año que se celebran las elecciones generales de Puerto Rico. No obra en el expediente por parte de la Autoridad a OCALARH, sustentando la naturaleza apremiante de la transacción y en la cual se ofrezcan las justificaciones de rigor, debidamente evidenciadas y certificadas. Tampoco, existe autorización por parte de la OCALARH, permitiendo la reinstalación mediante vía excepción.

Como cuestión de hecho las elecciones generales en Puerto Rico se celebraron el pasado 8 de noviembre de 2016 y las estipulaciones en cuestión fueron firmadas el 2 y 19 de diciembre de 2016. Queda demostrado que se trata de estipulaciones que fueron firmadas dentro del periodo de prohibición de veda electoral, sin que mediara una autorización de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) avalando lo contenido en las mismas. De igual forma, su contenido comprenden transacciones de personal que incluyen área esenciales al principio de mérito como lo son traslados internos de empleados, lo que constituye una violación a la Ley Núm. 184-2004. Por esa razón, consideramos que el presente caso debe ser desestimado.

La Carta Normativa Núm. 1-2015: establece la prohibición de efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario año 2016-2017, según requerido por la Ley 184-2004. En dicha Carta Normativa, en su Artículo IX (A), dispone que toda transacción de personal realizada dentro del periodo de prohibición pre y post eleccionario será una violación a esa Carta Normativa y será considerada nula.

Durante el proceso investigativo que realizó esta Junta, las partes no pudieron probar que existiera una previa aprobación de la OCALARH que justificara los traslados pactados. De igual forma, esa acción, no se encuentra comprendida dentro de las excepciones de la prohibición, ya sea por necesidades urgentes e inaplazables del servicio que incluyen acciones esenciales o absolutamente indispensables que fuera menester efectuarlas en forma apremiante. Esa solicitud de parte de la Autoridad a OCALARH no existe. Mediante la posición escrita suscrita por el patrono, certificó no poseer una dispensa de OCALARH y la unión tampoco proveyó evidencia de alguna de que existiese la misma.

Ante esto, opinamos, que en este caso, no se configuran los elementos constitutivos para determinar que la Autoridad Metropolitana de Autobuses incurrió práctica ilícita de trabajo por dejar sin efecto las estipulaciones firmadas por las partes el 2 y 19 de diciembre de 2016. Quedó demostrado que las estipulaciones suscritas y firmadas por las partes, fueron firmadas dentro del periodo de prohibición de veda electoral que comprendía desde el viernes, 9 de septiembre de 2016 hasta el sábado, 7 de enero de 2017, ambas fechas incluidas. En total violación a la Ley 184-2004, *supra*, Artículo 6, Sección 6.9, titulado; Prohibición, que claramente expresa y citamos que “a los fines de asegurar la fiel aplicación del principio de mérito en el servicio público durante periodos pre y post eleccionarios, las autoridades nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier transacción de personal que incluya las áreas esenciales al principio de mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados, tampoco

podrán efectuar cambios o acciones de retribución, ni cambios de categoría de puestos”.

El Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, en torno a las cláusulas y condiciones permisibles, establece que los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sea contrario a las leyes, a la moral, ni al orden público. En este caso, todas las estipulaciones en controversia son consideradas contrarias a la ley. Por lo cual, son consideradas nulas.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querella y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por considerar que la controversia no tiene mérito.

Según dispone el *Reglamento Número 7947, supra*, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de enero de 2018.

Firmado

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

NOTIFICACIÓN

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

1. Lcdo. Gil A. Rodríguez Ramos
Autoridad Metropolitana de Autobuses
Apartado 195349
San Juan Puerto Rico 00919

correo electrónico: garodriguez@ama.pr.gov

2. Lcdo. Leonardo Delgado Navarro
Representante Legal de la TUAMA
Calle Arecibo #8, Oficina 1B
San Juan Puerto Rico 00917

correo electrónico: leonardodelgadonavarro@gmail.com

3. Trabajadores Unidos de la Autoridad
Metropolitana de Autobuses (TUAMA)
Urb. Santiago Iglesias
Ave. Paz Granela 1378
San Juan Puerto Rico 00921

Correo electrónico: tuamatrabajadoresunidos@gmail.com

En San Juan, Puerto Rico, a __22__ de enero de 2018.

Firmado
Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta