



Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
San Juan, PR 00919-1749
TEL. 787-620-9545/ FAX. 787-620-9543
www.jrt.pr.gov

EN EL CASO DE:

Autoridad Metropolitana de Autobuses
(Querellada)

-Y-

Juan Rodríguez Velázquez
(Querellante)

CASO: CA-2019-40

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO
2022 DJRT 3

I. Trasfondo

El 9 de julio de 2019, el señor Juan Rodríguez Velázquez (en adelante Querellante o Sr. Rodríguez), presentó un (1) cargo contra la Autoridad Metropolitana de Autobuses (en adelante Querellada, Patrono o AMA), por alegadamente violar los términos del convenio colectivo e incurrir en prácticas ilícitas del trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada (en adelante Ley 130). El Cargo indica lo siguiente:

El Patrono ha violado y continúa violando lo establecido en el Convenio Colectivo vigente en el Artículo IV Garantía de Trabajo, Inciso E y el Artículo V, Taller Unionado al utilizar personal gerencial para ocupar turnos que le corresponden a HEO-AMA.

Hace más de 1 año la AMA ha asignado personal administrativo en los turnos de salida AM e Intermedio, Cataño PM, Sagrado Corazón PM y en el Relevé #3. La AMA utiliza a Luis López, Jesús Velázquez, Francisco Torres, William Vargas, David Acevedo, Hugo Santos, Jaime Rivera, Ángel Maldonado los cuales ocupan puestos administrativos. También la AMA utiliza a los Administradores de Terminales; Israel Jiménez, Benito Peña, Guido Solognier, Jesús Hiraldo y Nelson Figueroa para realizar funciones correspondientes al personal unionado de HEO.

El Patrono incurre en una clara violación a lo negociado en el Convenio Colectivo vigente y a los derechos de los

unionados de poder trabajar otros turnos cuando haya necesidad de servicio.

Solicitamos a esta Honorable Junta encuentre incurso a la AMA de haber incurrido en prácticas ilícitas del trabajo, que le ordene el cese y desista de esta práctica, así como cualquier pronunciamiento que en derecho proceda.”

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del Reglamento Número 7947, *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico* (en adelante Reglamento 7947), se ordenó y se inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso. Al finalizar el análisis de los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso y a tenor con la disposición reglamentaria antes mencionada, la División de Investigaciones expidió el correspondiente Informe de Investigación. En dicho informe recomendó la desestimación del Cargo. En base al resultado de ésta, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Controversia

Determinar o resolver, si la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) 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, por alegadamente utilizar personal gerencial para ocupar turnos que le corresponden a personal de la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA).

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

El querellante solicita, a la Junta de Relaciones del Trabajo que encuentre incurso a al patrono de haber incurrido en prácticas ilícitas del trabajo, que le ordene el cese y desista de esta práctica, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

IV. Patrono

El Querellante es empleado de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA). La AMA es una Corporación Pública del Estado Libre Asociado, creada a tenor con la Ley de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959 (23 LPRA §601 y ss), cuya función es desarrollar, mejorar y administrar cualesquiera tipos de facilidades de transporte terrestre de pasajeros y servicio en y por el territorio que comprenda la capital de Puerto Rico y el área metropolitana, según ha sido definida por la Junta de Planificación de Puerto Rico, incluyendo la ciudad de Bayamón. El Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971, promulgado por la Ley Núm. 113, del 21 de junio de 1968, instituyó el Departamento de Transportación y Obras Públicas y tres corporaciones públicas afiliadas: la Autoridad Metropolitana de Autobuses, la Autoridad de Carreteras y la Autoridad de los Puertos. Se trata de un Patrono, según definido en la Ley 130.

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. Existen dos (2) unidades apropiadas de empleados representadas, respectivamente, por Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA) y por la Hermandad de Empleados de Oficina de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA). TUAMA representa a los empleados de operación y mantenimiento incluyendo los conductores de autobuses y la HEO-AMA representa empleados de oficina.

V. Unión

La Unidad Apropiada a la que pertenece el querellante está representada por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA). Ésta fue determinada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el caso núm. P-2697, D-561. Se trata de una organización obrera, según definida por la Ley 130.

VI. Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo aplicable a los hechos de este caso es el suscrito entre las partes con vigencia desde el 1^{ro} de febrero de 2008 hasta el 31 de enero de 2012. No obstante, por disposición de la Ley 66 del 17 de junio de 2014, según enmendada, conocida como la *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico* (en adelante Ley 66 o Ley 66-2014) y posteriormente de la Ley 3 de 23 de enero de 2017, según enmendada, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico* (en adelante Ley 3 o Ley 3-2017), la vigencia de dicho convenio fue extendida, en cuanto a sus cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por estas leyes, hasta la fecha el 30 de junio de 2021.

VII. Posición del Patrono:

El 11 de diciembre de 2019, el licenciado Luis M. Pavía Vidal representante legal de la AMA sometió la posición escrita sobre lo que se alega en el Cargo indicando lo siguiente:

1. [...]
2. En respuesta a las alegaciones incluidas en el Cargo de epígrafe, la AMA niega haber incurrido en violación alguna del convenio colectivo, en virtud de las disposiciones de la Ley 66 del 17 de junio de 2014 mejor conocida como la “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del estado Libre Asociado de Puerto Rico” y la Ley 26 del 29 de abril de 2017 conocida como Ley de Cumplimiento de Plan Fiscal.
3. El Artículo IV inciso (E) del Convenio Colectivo establece que cuando un empleado operacional, como es el caso de los despachadores, no estuviere disponible para cubrir un turno la AMA hará gestiones necesarias para conseguir otro empleado unionado que lo cubra y de no conseguirlo podrá utilizar personal gerencial para cubrir el turno hasta un máximo de tres (3) horas.
4. En el caso del Querellante, este estaba asignado a los turnos de la mañana, entiéndase de 5:00 am-1:00 pm en el Terminal Piñeiro para los días que refiere en el cargo de epígrafe, los cuales trabajó su jornada regular completa. La asignación de los turnos de la

tarde a los que hace referencia el Querellante en el Cargo conllevan el pago de horas extras las cuales se pagarían a razón de tiempo y medio según la Ley 26, supra., lo implica un impacto económico y fiscal a la AMA. Al resultar el pago de estas horas extras un impacto fiscal y económico a la AMA, entran en consideración las disposiciones de la Ley 66 y Ley 26, supra., en cuanto a que a partir del 29 de abril de 2017, “se dejaron sin efecto las disposiciones aplicables a los beneficios marginales que se encontrasen en toda ley orgánica, ley general o especial, artículo o sección de ley, normativa, cláusulas y/o disposiciones de convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios ... y/o cualquier otra disposición que vaya en contravención de la Ley 26”.

5. A raíz de dicha disposición de ley, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico aprobó el Memorando Especial 20-2017 sobre “Disposiciones Generales, Aplicables a los Beneficios Marginales de los Servidores Públicos y Funcionarios de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, a tenor con la Ley Núm. 26-2017, conocida como Ley del Cumplimiento con el Plan Fiscal”. En el inciso (F) de dicho Memorando se aclara la aplicación de la Ley 26, supra, a la remuneración del trabajo en exceso de la jornada regular. Dicho inciso indica lo siguiente:

“El programa de trabajo de cada agencia o instrumentalidad pública se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular establecida en la agencia o instrumentalidad pública para los empleados.”

A renglón seguido aclara que por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse, la necesidad de los servicios para **“proteger y preservar la vida y propiedad de los ciudadanos” ó por cualquier razón de emergencia, por eventos de fuerza mayor, disturbios atmosféricos, situaciones imprevistas o de mantenimiento necesarias para dar continuidad a un servicio esencial, se podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada regular de trabajo.”**

Ciertamente el puesto de despachador de autobuses no cae dentro de los parámetros de dicha disposición, por lo que resulta imperativo de la AMA a formular un programa de trabajo que reduzca las situaciones en que se tengan que conceder jornadas en exceso de la regular por el impacto fiscal que conlleva en cumplimiento de la Ley 66 y la Ley 26, supra.

6. [...]
7. [...] la AMA en su potestad de administrar su presupuesto y garantizar el servicio a la ciudadanía, utiliza esporádicamente personal gerencial para cubrir turnos en donde no hay personal suficiente en los terminales pequeños y/o de poco tráfico, como lo son los terminales a los que se refiere el cargo especialmente en los turnos de la tarde ó “PM”, mientras asigna a otro personal de HEO a turnos extras en otros terminales, asegurando así el cumplimiento con las directrices de la ley 26 y el Memorando Especial 20-2017.
8. Por otro lado, entendemos que el querellante carece de legitimación alegar que se están violando las cláusulas del Convenio Colectivo, cuando como ya vimos quedaron eliminadas todos los artículos de dicho convenio que conlleven un impacto fiscal adicional como serían las horas extras. Esto sin entrar al hecho de que en lo que va del año corriente el querellante ha ganado en horas extras salarios que sobrepasan su salario regular anual, demostrando que la AMA cuando se encuentra sin ninguna otra alternativa razonable para cubrir los puestos vacantes considera y otorga los mismos al querellante.
9. Por tanto, es la posición de la AMA, que en virtud de las disposiciones de la Ley 66 y Ley 26 supra., así como del Memorando Especial 20-2017, cualquier clausula del convenio colectivo entre la AMA y la HEO que conlleve un impacto fiscal adicional quedó suspendida, por lo que el querellante no tiene reclamo válido en derecho para reclamar que se está incurriendo en una práctica ilícita al asignar esporádicamente personal gerencial a cubrir turnos vacantes de despachadores, evitando así incurrir en pagos de horas extras.

VIII. Relación de Hechos

De la investigación realizada surgen los siguientes hechos:

1. El 9 de julio de 2019, el Cargo de epígrafe fue presentado ante la Junta.
Posteriormente, fue asignado a un investigador para realizar la investigación de rigor y someter el correspondiente informe.
2. El Querellante alegó que desde hace más de un año AMA utiliza personal gerencial para ocupar turnos que le corresponden a HEO.
3. El 9 de julio de 2019, el Querellante presentó un Cargo ante la Junta en contra

de su representante exclusivo, HEO-AMA.

4. En el Cargo presentado contra la unión, el Querellante alegó que ésta faltó a su deber de justa y adecuada representación al permitir que la AMA utilizara personal gerencial para ocupar turnos que le corresponden a HEO, lo cual, según alega, es una violación al convenio colectivo.
5. En su posición escrita, HEO indicó que bajo las disposiciones de la Ley 3 y de la Ley 66, la AMA posee facultad para implementar medidas que limiten las cláusulas contractuales con efectos económicos o no económicos que tienen efectos directos o indirectos en su operación; y que, a pesar de ello, presentó querellas ante el Comité de Quejas y Agravios (Artículo XXIII del Convenio Colectivo), el NCA y ante este Organismo.
6. Durante el mes de julio de 2019, la HEO-AMA presentó, ante el *Comité de Quejas y Agravios*, las querellas C-19-047, C-19-048, C-2019-050, C-2019-02, C-2019-053, C-2019-56 y C-2019-057 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores en las cuales el Sr. Rodríguez es el querellante. Estas querellas fueron atendidas por el Comité
7. El 8 de julio de 2019, se realizó una reunión del *Comité de Quejas y Agravios* en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-047, sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
8. El 12 de julio de 2019, se les notificó a las partes sobre la presentación del Cargo de epígrafe y se les solicitó que sometieran su posición escrita en torno lo alegado en el mismo.
9. El 12 de julio de 2019, la HEO-AMA, sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-47 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
10. El 12 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios

en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-048 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.

11. El 18 de julio de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro en el caso número C-19-048 en la que el Sr. Rodríguez es el querellante.
12. El 18 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-050 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
13. El 19 de julio de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Arbitro para el caso número C-19-50 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
14. El 23 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-052 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
15. El 29 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colon, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-053 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
16. El 1 de agosto de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de

la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-056 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.

17. El 7 de agosto de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-057 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
18. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-52 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
19. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-53 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
20. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-56 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
21. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-57 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
22. El 8 de agosto de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-058 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores.

23. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-56 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.

24. El 11 de diciembre de 2019, la AMA sometió su posición escrita sobre lo que se alega en el Cargo, luego de habersele concedido varias prórrogas. La referida posición se relaciona en la parte VII de este documento y su análisis se discute a continuación. En síntesis, alegó que, en cumplimiento con la Ley 26-2017, realizó un plan de trabajo para reducir al mínimo las horas extras, ante lo cual utiliza personal gerencial para cubrir algunos turnos.

IX. Análisis

El 9 de julio de 2019, el querellante presentó un Cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra la AMA, en el cual le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley 130. Lo anterior, por alegadamente utilizar personal gerencial para ocupar turnos que alegadamente le corresponden a personal de la HEO.

El referido artículo, sección e inciso disponen:

- (1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente 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 una violación de este inciso, si la organización obrera 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 esta ley.

El Artículo IV del Convenio Colectivo, *Garantía de Trabajo*, en su inciso E, dispone:

E. La Autoridad proveerá las medidas necesarias para establecer un sistema adecuado de relevos con miembros de la Hermandad para aquellos puestos que por su

naturaleza requieran la presencia de un empleado durante todas y cada una de las horas que dure el turno.

Las disposiciones que anteceden no serán aplicables a situaciones de emergencia que puedan afectar el servicio. Se entenderá que existe una emergencia cuando un empleado operacional asignado a un turno no se presentare al sitio de trabajo a la hora indicada o cuando por cualquier motivo tuviere que ausentarse del trabajo. En estos casos la Autoridad hará las gestiones necesarias para obtener los servicios de un empleado miembro de la Hermandad para sustituir al empleado ausente. En caso de no conseguirlo, la Autoridad podrá asignar un empleado administrativo de la gerencia para realizar las labores del cargo, por un periodo no mayor de tres (3) horas o hasta que el mismo pueda ser sustituido por un empleado miembro de la Hermandad, sin que esto implique que la Autoridad venga obligada a pagar horas extraordinarias al empleado sustituto; disponiéndose que esto no será aplicable a empleados que hayan trabajado su jornada regular diaria o su jornada semanal de trabajo, pero nunca en estas situaciones se cambiará a un empleado operacional de su sitio, y turno asignado para asignarlo en otro turno u otro sitio. Disponiéndose, que el empleado en turno se quedará no más de tres (3) horas hasta tanto se consiga un sustituto, si la Autoridad así se lo requiere. Será discrecional del empleado continuar trabajando, una vez terminado el periodo de las tres (3) horas, si la Autoridad así; se lo solicita. Además, para los casos de asignación de turnos de emergencias, se utilizará una lista de empleados en orden de antigüedad. Dicha lista será rotativa, es decir, que quien sea asignado a trabajar un día no podrá volver a obtener similar asignación hasta que se agote todo el orden de empleados en la lista. Se procesarán las asignaciones de la siguiente manera: Los empleados en su orden de antigüedad podrán negarse a trabajar extra y la solicitud al efecto se hará al próximo en orden. Si todos se negaren a trabajar, entonces la Autoridad podrá escoger cualquier empleado para hacer la labor.

En el escrito de posición presentado por la AMA, ésta acepta que esporádicamente utiliza personal gerencial para cubrir turnos en los cuales no hay personal suficiente o hay poco tráfico. Indicó que hay instancias en el convenio colectivo en las cuales se permite utilizar personal gerencial para cubrir turnos. No obstante, realmente justifica sus acciones amparándose en las disposiciones de la Ley 26 del 29 de abril de 2017, *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal* (en adelante Ley 26 o Ley 26-2017) y el Memorando Especial Núm. 20-2017 emitido el 5 de mayo de 2017 por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

La Ley 26-2017, en su Capítulo I, Disposiciones Iniciales, Artículo 1.02, establece su primacía sobre cualquier otra ley y establece que, a partir de su aprobación, se dejan sin efecto todo tipo de normativas que vayan en contravención a ésta. Específicamente, establece lo siguiente:

[...]

A partir de la fecha de aprobación de esta Ley, se deja sin efecto toda ley orgánica, ley general o especial, artículo o sección de ley, normativa, cláusulas y/o disposiciones de convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, órdenes administrativas, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación o retribución, cartas contractuales, y/o disposiciones aplicables exclusivamente a los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos unionados o no unionados del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a todo empleado unionado o no unionado de las Corporaciones Públicas del Gobierno de Puerto Rico, que vaya en contra de las disposiciones de esta Ley. Esto no elimina el derecho de los sindicatos de negociar condiciones de trabajo, salarios y otras condiciones no económicas no contenidas en la presente legislación conforme al ordenamiento jurídico vigente.

En lo pertinente a lo que nos ocupa, la Ley 26-2017, dispone que cada instrumentalidad pública debe reducir al máximo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular. A esos efectos, el Artículo 2.09 de la Ley 26, *Remuneración del Trabajo en Exceso a la Jornada Regular*, dispone que:

1. El programa de trabajo de cada agencia o instrumentalidad pública se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en la agencia o instrumentalidad pública para los empleados. No obstante, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse, la necesidad de los servicios para proteger y preservar la vida y propiedad de los ciudadanos, por cualquier situación de emergencia, por eventos de fuerza mayor, disturbios atmosféricos, situaciones imprevistas o de mantenimiento necesarias para dar continuidad a un servicio esencial, se podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. En estos casos, deberá mediar una autorización previa del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la autoridad nominadora o por aquel funcionario en quien éste

delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre a virtud de una autorización expresa.

[...]

Luego de evaluar la prueba recopilada mediante las posiciones escritas de las partes, las disposiciones legales aplicables y la evidencia sometida tiende a demostrar que el patrono no ha incurrido en práctica ilícita. Nos parece que el convenio quedó modificado por las disposiciones de la Ley 26. Dicha ley establece que cada instrumentalidad pública, a partir de su aprobación, tiene la obligación de reducir al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada. Entendemos que la AMA, en cumplimiento con las disposiciones antes citadas, tomó medidas razonables al utilizar al personal gerencial para disminuir al máximo la necesidad de trabajar y compensar horas extra. Por lo cual, la AMA ha actuado dentro del marco establecido en la Ley 26-2017.

Conforme a lo expresado, luego de la evaluación del expediente, de las posiciones de las partes, así como de la evidencia contenida en el mismo, entendemos que no existe mérito para expedir la querella, por lo cual el Cargo debe ser desestimado. No existe evidencia tendente a demostrar que el incurrió en práctica ilícita. En conclusión, de la presente controversia no surge la evidencia suficiente para poder concluir que la AMA hubiese violentado los términos del convenio colectivo, según dispone el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada. Lo anterior, dado que el convenio quedó modificado por las disposiciones de la Ley 26.

X. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que la Querellada ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su 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. Ante esto, rehusamos expedir querella y determinamos desestimar el caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE,

En San Juan, Puerto Rico, a __18__ de marzo de 2022.

firmado
Lcda. Nancy Berríos Díaz
Presidenta

XI. Revisión ante la Junta en Pleno

Según dispone el Reglamento 7947, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión de éste, 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.

XII. Notificación

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo regular y por correo electrónico copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Lcdo. Luis M. Pavía Vidal
Representante Legal de la AMA
Centro Internacional de Mercadeo 1
100 Carr.165, Torre 1, Suite 404
Guaynabo, P.R. 00968
pavialaw@gmail.com
2. Lcdo. Gil Rodríguez Ramos
Asuntos Legales y Relaciones Industriales
Autoridad Metropolitana de Autobuses
garodriguez@ama.pr.gov
3. Juan Rodriguez Velázquez
Calle Verdanza #892, Country Club
San Juan, PR 00924
juanrodriguezvelazquez@hotmail.com

En San Juan, Puerto Rico, a __19__ de marzo de 2022.

firmado
Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta