



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:

**PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad
de Carreteras**
(Querellada)

-Y-

Autoridad de Carreteras y Transportación
(Querellante)

CASO: CA-2015-43
2018 DJRT 37

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 5 de mayo de 2015, la Lcda. Vanessa Marzán Hernández, Representante Legal del Patrono, en adelante la Querellante, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de Carreteras. Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“Desde en o alrededor de 5 de mayo de 2015, PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de Carreteras, a través de sus oficiales, agentes y representantes, han violado disposiciones vigentes, en virtud de la Ley 66-2014, del Convenio Colectivo. En específico, ha violado el Artículo IX – Paz Industrial y el Artículo XI – Actividades de Personal, al llevar a cabo un paro en las instalaciones de la Autoridad de Carreteras en el Centro Gubernamental de Minillas, prohibiendo así el acceso a sus trabajos de los empleados de ACT y a otras agencias y dependencias. Mediante estos actos ilegales, PROSOL-UTIER, además, ha incitado promovido, causado y/o permitido la interrupción del trabajo de los empleados, y que se lleven a cabo actividades gremiales durante horas de trabajo, ocasionando un estado de desorden o violencia que ha constituido un estorbo y perjuicio a la Autoridad.

Este es, por lo menos, el tercer acto ilegal de paralización de trabajo que ha llevado a cabo esta organización laboral. Ante este Honorable Foro se encuentran bajo investigación los cargos de práctica ilícita números CA-2013-80 (por incitar a

los empleados a paralizar sus labores durante horas de trabajo) y el caso CA-2014-74, por paro ilegal.

Las actividades ilegales de PROSOL-UTIER, impactan directamente los servicios que provee ACT al pueblo de Puerto Rico. ACT únicamente cuenta con los remedios que la celeridad, relevancia e importancia que este Honorable Foro le imprima a esta reclamación le puedan brindar. PROSOL-UTIER ha demostrado no prestar valor alguno a las leyes y el orden. En estos momentos ACT no cuenta con mecanismos alternos para poder mitigar los daños ocasionados deliberadamente por esta organización laboral. Por el contrario PROSOL-UTIER ha decidido deliberadamente ignorar los mecanismos que le provee la Ley 66-2014 para ventilar sus reclamos en cuanto a la implementación efectuada en ACT en virtud de dicha Ley, y ha decidido afectar directamente los servicios al Pueblo para adelantar sus intereses particulares.

Por lo cual, respetuosamente solicitamos que esta Honorable Junta trate el presente cargo de práctica ilícita como uno prioritario para que así la determinación final que pueda determinar la ACT no sea una fútil. Solicitamos de esta Honorable Junta emita inmediatamente una orden ordenando el cese y desista contra las actividades ilegales y continuas de PROSOL-UTIER; que encuentre a PROSOL-UTIER incurso en violación a la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”

De conformidad con las disposiciones reglamentarias correspondientes, se realizó una investigación de lo alegado en el referido cargo. Luego de finalizar la misma, la División de Investigaciones presentó su informe en el cual recomendó la desestimación del cargo. Con base en el expediente, los hallazgos de la investigación y en virtud de la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Reglamento Número 7947, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Controversia

Determinar o resolver, si la Unión violó la Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y el convenio colectivo al llevar a cabo una huelga.

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

El querellante solicita, a la Junta de Relaciones del Trabajo encuentre a la Unión incurso de cometer práctica ilícita de trabajo, y de violar el Convenio Colectivo.

IV. Relación de Hechos

1. La Ley Núm. 74 de 23 de junio de 1965 según enmendada, crea la Autoridad de Carreteras, con la aprobación de la Ley Núm. 4 del 24 de agosto de 1990, le autoriza a efectuar contratos con entidades privadas para construcción, operación y mantenimiento de carreteras y puentes, avenidas, autopistas y otras facilidades de tránsito. La Ley Núm. 1 de 6 de marzo de 1991 le re denomina como la Autoridad de Carreteras y Transportación de Puerto Rico. Con el propósito de proveer al pueblo puertorriqueño un sistema de transportación integrado, eficiente, confiable y seguro que contribuya al desarrollo de la economía de Puerto Rico y mejore la calidad de vida.
2. La Unidad Apropriada de referencia está representada por la Unión PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de Carreteras. Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia es el suscrito por las partes el 1ro de julio de 2006 al 30 de junio de 2010. El Artículo del Convenio Colectivo aplicable a la controversia es el siguiente:

“Artículo IX

Paz Industrial

Sección 1. Este Convenio se otorga con el propósito de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Autoridad y los empleados que ésta emplea y que están representados por la Unión. A tenor con este propósito las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio, a través de los mecanismos aquí creados.

Sección 2. La Unión, por lo tanto, conviene que ni ella, ni ninguno de los empleados de la Autoridad que son parte de la Unidad Contratante cubierta por este Convenio, podrá colectiva, concertada o individualmente, dedicarse o participar directa o indirectamente, como tampoco causar, autorizar, promover o permitir huelga de cualquier naturaleza, disminución en la producción o rendimiento ("slow down"), interrupción o paralización del trabajo, piquetes, boicoteos, ni cualquier otra clase de interferencias e interrupciones de las operaciones y actividades de la Autoridad."

Artículo XI

Actividades del Personal

Sección 1. La Autoridad y la Unión convienen en que no se permitirá a los empleados o representantes de la Unión hacer propaganda o actividad gremial de índole alguna durante sus horas de trabajo dentro de las propiedades de la Autoridad, excepto aquellas expresamente contenidas en este Convenio Colectivo.

Sección 2. No se permitirá propaganda o actividad gremial de índole alguna dentro de las propiedades de la Autoridad por parte de los empleados, los delegados y oficiales de la Unión, si al así hacerlo ello ocasiona cualquier una o más de las siguientes condiciones:

- a. Interrumpa o distraiga la labor del personal que esté trabajando.
- b. Constituya un estorbo o perjuicio para la Autoridad.
- c. Ocasione un estado desorden o violencia."

4. El 11 de mayo de 2015, la División de Investigaciones le envió una carta a las partes solicitándole hacer las gestiones pertinentes para presentar la Posición Escrita. Se le concedió un término a vencer el 29 de mayo de 2015 para presentar lo requerido.

5. El 29 de mayo de 2015, la Lcda. Vanessa Marzán, Representante Legal del Patrono envió a nuestras oficinas la Posición Escrita.

6. El 4 de junio de 2015, el Lcdo. Ricardo Santos, Representante Legal de PROSOL-UTIER envió a nuestras oficinas la Posición Escrita.

7. El 5 de agosto de 2015, la que suscribe le envió una carta a la Lcda. Vanessa Marzán, Representante Legal de la ACT solicitándole hacer las gestiones pertinentes para presentar evidencia relevante del caso que nos ocupa. Se le

concedió una prórroga a vencer el 10 de agosto de 2015 para presentar lo requerido.

8. El 10 de agosto de 2015, la Lcda. Vanessa I. Marzán Hernández, Representante Legal de la ACT envió a nuestras oficinas la evidencia requerida.

V. Posición de las partes

Posición de la Unión

“Ciertamente, el pasado 5 y 8 de mayo de 2015, la Unión realizó una huelga en las instalaciones del Centro Gubernamental Minillas. La misma fue de carácter pacífica y amparada en el derecho constitucional a la huelga. El motivo de la huelga decretada fue el de persuadir al patrono a negociar el impacto de la Ley 66 en la matrícula del gremio. Esto, desde el marco de un compromiso realizado por la Directora Ejecutiva de comenzar un dialogo en dicha dirección el cual no se ha materializado. Igualmente, la protesta exigía el respeto de los derechos que conforme a la Ley 66, debían ser respetados, como lo son las licencias estatutarias y días feriados.

Más aún, otro aspecto fundamental de la huelga decretada fue el rechazo a las medidas que el Banco Gubernamental de Fomento y el Ejecutivo promueven tales como: las amenazas de cierres gubernamentales, reestructuraciones y reducción de jornada. En el caso de autos, el patrono se encuentra actualmente en violación del convenio colectivo al no cumplir con las disposiciones del Artículo LIV, de Dietas y Millaje. Al respecto, la Unión radicó un cargo de práctica ilícita el pasado 8 de octubre de 2013, bajo el número CA-2013-60 E-02. Igualmente, se encuentra en violación de otras cláusulas importantes como lo son el reconocimiento de las licencias de vacaciones y enfermedad, las cuales no quieren pagar conforme al Convenio, ni conforme a la Ley 66.

Finalmente, informamos que el pasado 27 de mayo de 2015, se presentó un recurso de Injunction y Sentencia Declaratoria ante el Tribunal de Primera Instancia de San Juan, contra la A.C.T. y el Estado Libre Asociado, caso núm. SJ2015CV00146, en el que se impugna la validez constitucional de partes sustanciales de la Ley 66. El resultado de dicho pleito, puede tener el efecto de tornar académico este cargo, pues de decretarse inconstitucional la Ley 66, las acciones del patrono de negarse a negociar colectivamente y cambiar unilateralmente los términos y condiciones de empleo implicarían sendas violaciones a la Ley 130, que justificarían plenamente el ejercicio a la huelga.”

Posición del Patrono

“Luego de notificar las medidas de ahorros, ACT ha llevado a cabo innumerables reuniones con PROSOL-UTIER relacionadas con la implementación de las medidas de ahorro. Así las cosas, el 21 de octubre de 2014, el entonces Director Ejecutivo de ACT, el Ing. Javier Ramos Hernández se reunió con PROSOL-UTIER para explicarles el Boletín informativo y la decisión tomada por la ACT. La ACT por conducto de sus oficiales, le ha dado foro a PROSOL-UTIER para discutir sus preocupaciones, y se le ha instado reclamar en los foros pertinentes de estos entender que tienen una reclamación válida en cuanto a la implementación de las metas de ahorro que ha llevado a cabo ACT. No obstante a esto, PROSOL-UTIER se ha rehusado a utilizar los mecanismos provistos en ley para ventilar sus reclamos.

Así las cosas, en total desafío a los mecanismos legales provistos, el 5 y el 8 de mayo de 2015, la Unión violó el Convenio Colectivo vigente en su Artículo IX, sobre Paz Industrial y el Artículo XI - Actividades de Personal, al incitar, promover, causar y/o permitir la interrupción y paralización del trabajo o cualquiera otra clase de interferencia o interrupción de las operaciones y actividades de la Autoridad al realizar una manifestación, paros y/o huelgas en los alrededores de la oficina central en el Centro Gubernamental Minillas que paralizó completamente los trabajos de la Autoridad.

Desde julio de 2014 en virtud de las disposiciones de la Ley 66-2014, PROSOL-UTIER y ACT comenzaron el proceso participativo alterno mediante el cual las partes debían intentar llegar a unos acuerdos en cuanto a la implementación de las medidas de ahorros requeridas por la Ley 66-2014, e identificadas por la ACT.

ACT se ha reunido en múltiples ocasiones, siendo la primera el 21 de octubre de 2014, con PROSOL-UTIER para discutir el Boletín Informativo.

La posición de ACT ante la implementación de las medidas de ahorro siempre ha sido que esta ha puesto en vigor las medidas permitidas por la Ley 66-2014 y que de PROSOL-UTIER tener algún reclamo debe llevar el mismo a los foros pertinentes.

El 5 de mayo de 2015, PROSOL-UTIER llevó a cabo una huelga frente a los predios del Centro Gubernamental de Minillas, en Santurce Puerto Rico, mediante la cual impidió la entrada de todos los trabajadores de ACT y de otras organizaciones públicas y privadas que

tienen sus oficinas y/o negocios en el Centro Gubernamental Minillas.

La huelga llevada a cabo el 5 de mayo de 2015, claramente está estrictamente relacionada con las medidas de implementación por ACT en virtud de la Ley 66-2014.

No obstante a haber llevado a cabo una paralización de los trabajos de ACT y otras organizaciones con las cuales PROSOL-UTIER no ostenta la representación de los empleados, el 8 de mayo de 2015 nuevamente llevo a cabo una huelga mediante la cual paralizó los trabajos de ACT en el Centro Gubernamental Minillas Torre Sur, inhabilitó el acceso a los vehículos corporativos ubicados en el estacionamiento de la Estación de Sagrado Corazón; interrumpió las labores del Laboratorio de Bayamón, y, las operaciones de ATI en la Ave. Piñero.

Posición Suplementaria del Patrono

“En cuanto a los hechos ocurridos, no debe haber una incertidumbre en cuanto a las manifestaciones llevadas a cabo por PROSOL-UTIER, Capítulo de ACT. Los paros del 5 y el 8 de mayo de 2015 impidieron el curso normal de las operaciones de ACT al los manifestantes impedir la entrada de trabajadores a sus centros de trabajos, y/o la salida de vehículos oficiales, y se interrumpió las labores del Laboratorio de Bayamón, y ATI en la Avenida Piñero. Estas manifestaciones fueron actividades públicas cubiertas por la prensa del país.

En cuanto a las medidas disciplinarias, ACT decidió no tomar ninguna medida disciplinaria en específico por los hechos ocurridos el 5 y el 8 de mayo de 2015. ACT entendió prudente llevar a cabo sus reclamos a través de los mecanismos legales provistos a través de este honorable foro con jurisdicción primaria exclusiva sobre estos asuntos. Nada de lo aquí expuesto limita el derecho de ACT de tomar acciones en contra de aquellos empleados que hayan violado sus políticas y reglamentos.”

VI. Análisis

De la evidencia presentada por las partes quedó demostrado que la Unión no cometió práctica ilícita de trabajo ni violó el Convenio Colectivo al llevar a cabo una huelga. La evidencia reflejó que la Unión llevo a cabo una actividad concertadas para las fechas del 5 de mayo de 2015 con el propósito de garantizar los derechos adquiridos de los empleados unionados y que el Patrono llegara a

unos acuerdos en los que no tuviera que tomar la decisión de llevar a cabo cierres gubernamentales, reestructuraciones, reducción de jornada. Quedó demostrado que la Unión recurrió a manifestarse mediante la huelga debido a que el Patrono estaba actuando en detrimento a los derechos garantizados por Ley que poseen los empleados unionados que se encuentran laborando para la Autoridad y que dichos derechos se encuentran establecidos en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II de la Carta de Derechos que dispone lo siguiente:

“Sección 17. Derecho a organizarse y negociar colectivamente.

Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

Sección 18. Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales.”

Por otro lado, de la evidencia provista por las partes surgió que la Unión durante la manifestación llevada a cabo el 5 de mayo de 2015 no incurrió en ningún tipo de actos violentos, ni incurrió en conducta desordenada que afectara las facilidades del Patrono por lo que honró lo dispuesto en el Artículo XI del Convenio Colectivo que dispone lo siguiente:

Artículo XI

Actividades de Personal

Sección 1. La Autoridad y la Unión convienen en que no se permitirá a los empleados o representantes de la Unión hacer propaganda o actividad gremial de índole alguna durante sus horas de trabajo dentro de las propiedades de la Autoridad, excepto aquellas expresamente contenidas en este Convenio Colectivo.

Sección 2. No se permitirá propaganda o actividad gremial de índole alguna dentro de las propiedades de la Autoridad por parte de los empleados, los delegados y oficiales de la Unión, si al así hacerlo ello ocasiona cualquier una o más de las siguientes condiciones:

- a. Interrumpa o distraiga la labor del personal que esté trabajando.
- b. Constituya un estorbo o perjuicio para la Autoridad.
- c. Ocasione un estado desorden o violencia.”

Concluimos que la Unión Querellada en virtud de los derechos concedidos en el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, llevó a cabo huelgas pacíficas legítimas, con el propósito de impulsar la posición de la Unión en la mesa de negociación y con relación a la Ley 66-2014, y con el propósito de protección y ayuda mutua en cuanto a su estabilidad de empleo.

Esta Honorable Junta ha emitido varias Decisiones y Ordenes respecto al derecho de las uniones obreras y sus matrículas de llevar a cabo paros y otras actividades concertadas, particularmente el 26 de noviembre de 1996, emitió su Decisión y Orden en el caso de *Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER) y Autoridad de Energía Eléctrica*, Caso CA-95-062, D-96-1265. Dicha Decisión y Orden, la Honorable Junta indica lo siguiente:

“Los empleados de la Autoridad al ser ésta una corporación pública tienen garantizados bajo la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el derecho a organizarse, a negociar colectivamente a través de representantes de su selección, el derecho a la huelga, al piquete y a otras actividades concertadas cuyo propósito sea promover su bienestar.

La Ley de Relaciones del Trabajo, por su parte, dispone en su Artículo 4 sobre el derecho de los empleados cubiertos por la misma a “organizarse entre sí; constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras;

negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua”.

En Puerto Rico el derecho constitucional a la huelga no protege aquellas huelgas que se efectúan en violación de convenios colectivos. A su vez, las limitaciones al derecho constitucional a la huelga acordadas por las partes contratantes en un convenio colectivo son válidas. Aun cuando un convenio colectivo no contenga una cláusula expresa de no-huelga, viola dicho convenio una unión que se va a la huelga por razón de una controversia que está sujeta al procedimiento de quejas y agravios pactados en el convenio, y por lo tanto, incurre dicha unión en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 2, inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Por lo tanto, cuando hablamos del derecho constitucional a la huelga no existe una regla uniforme, sino que depende de la controversia de que se trate, veamos.

Con la firma de un convenio colectivo, el derecho a la huelga, podría ser renunciable de forma expresa o tácita. Una renuncia expresa podría interpretarse como que se está renunciando tanto a la huelga de querrela, como la huelga económica. Sin embargo, cuando hablamos de una renuncia tácita ello implica que las partes sustituyen el derecho a la huelga por un mecanismo resolutorio de querrela, por tanto se renuncia al derecho a la huelga de querrela y no al derecho a la huelga económica. Por consiguiente, el derecho a la huelga económica es irrenunciable, salvo que exista una renuncia expresa.”

La prueba recopilada por las partes reveló que la Autoridad y la PROSOL-UTIER estaban negociando asuntos relacionados a la Ley 66-2014, producto de lo cual surgió un “impasse” en el proceso de negociación, por lo cual efectivamente existía una controversia económica. En el caso CA-95-062, D-96-1265 se estableció por esta Honorable Junta:

“No habiendo la U.T.I.E.R. renunciado expresamente al derecho a la huelga económica y estando las partes ante un “impasse” en el proceso de negociación colectiva, los paros efectuados por la U.T.I.E.R. el 8 de noviembre y el 27 de diciembre de 1995 constituyen actividades lícitas, por ser un derecho de rango constitucional.”

La Unión Querellada nunca renunció expresamente a la huelga económica razón por la cual la huelga llevada a cabo no debe ser considerada como una ilícita. Es claro lo establecido en la Ley de Relaciones del Trabajo en su Artículo 4 que establece los derechos de los empleados a realizar acciones concertadas. En este artículo se expone lo siguiente:

“Artículo 4- (Según quedó enmendada por la Ley Núm. 6 de 7 marzo de 1946) **Derechos de los empleados.**

Los empleados tienen derecho entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.”

Basándonos en lo antes citado podemos establecer que en este caso no se configuran los elementos de una posible práctica ilícita del trabajo por parte de la Unión Querellada ya que las acciones realizadas por ésta deben quedar cobijadas según lo estipulado en el Artículo 4.

Los miembros de la Unión Querellada tienen garantizado bajo el Artículo II, Secciones 17 y 18 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el derecho a organizarse, a negociar colectivamente a través de los representantes de su selección, el derecho a la huelga, al piquete y a otras actividades concertadas cuyo propósito sea promover su bienestar.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en el Artículo 2, Secciones 17 y 18 establece lo siguiente:

Sección 17.

“Derecho a organizarse y negociar colectivamente.
Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas ó negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

Sección 18.

Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales.”

Por medio de nuestro análisis entendemos que las acciones concertadas llevadas a cabo por el gremio deben permanecer protegidas bajo la Ley de Relaciones del Trabajo de P. R. en su Artículo 4 y la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo 2 secciones 17 y 18.

Luego de analizada toda la evidencia, somos de la opinión de que se debe desestimar el cargo de referencia ya que en este caso no se configuran los elementos de posibles prácticas ilícitas por parte de la Unión Querellada debido a que actúo con el propósito de protección y ayuda mutua en cuanto a su estabilidad de empleo por lo cual sus manifestaciones están protegidas por los estatutos antes mencionados.

Cabe destacar que la controversia sobre la validez de las acciones del Patrono fue resuelta mediante el caso AP-2015-49 Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) -y- Alvin Díaz Díaz y otros. En la misma esta Honorable Junta estableció lo siguiente:

“SE RESUELVE

SE ACOGE PARCIALMENTE el Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador. En su consecuencia, SE DECLARA HA LUGAR la Apelación de epígrafe y SE DETERMINA lo siguiente:

1. *La Ley 66-2014, por virtud de su Artículo 12, extendió el convenio colectivo suscrito el 19 de julio de 2011 por la ACT y UTAC (Administrado actualmente por PROSOL-UTIER), en a cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley.*
2. *La acumulación de licencia por vacaciones no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXX del Convenio Colectivo vigente entre las partes.*
3. *La acumulación de licencia por enfermedad no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXXI del Convenio Colectivo vigente entre las partes.*
4. *La licencia por maternidad, no fue afectada o modificada por la Ley 66-2014. No constituye compensación monetaria extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014 sino un beneficio marginal. Aplica el Artículo XXXIV del Convenio Colectivo vigente entre las partes.*
5. *La licencia por paternidad, no fue modificada por la Ley 66-2014. No está incluida en las licencias no estatutarias prohibidas por la Ley 66-2014. Aplica el Artículo XXXVI del Convenio Colectivo vigente entre las partes.*
6. *Los gastos por dieta y millaje no fueron afectados o modificados por la Ley 66-2014. No constituyen beneficios marginales ni compensación extraordinaria prohibida por la Ley 66-2014, sino un reembolso. Aplica el Artículo LIV del Convenio Colectivo vigente entre las partes.*
7. *Aplica la Ley 111-2014, en torno a días de fiesta, a los empleados de la ACT. Dicha ley entró en vigor después de la extensión del convenio colectivo, por virtud de la Ley 66-2014, en torno a cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley. La cláusula en torno a días feriados es una económica, por lo cual no fue extendida por virtud de la Ley 66-2014.*
8. *SE DEJAN SIN EFECTO las disposiciones del Artículo IV y el Artículo VI del Boletín Núm. 2015-007, en tanto y en cuanto sean incompatibles con lo ordenado en el presente documento.*
9. *SE ORDENA a la ACT el CESE y DESISTA del incumplimiento con los Artículos XXIX, XXX, XXXI, XXXI, XXXIV, XXXVI y LIV del Convenio Colectivo suscrito por las partes el 19 de julio de 2011, extendido por virtud de la Ley 66-2014, en torno a cláusulas no económicas y otras cláusulas no afectadas por dicha Ley.*
10. *SE ORDENA a la ACT cumplir en su totalidad con los Artículos XXIX, XXX, XXXI, XXXIV, XXXVI y LIV del Convenio Colectivo suscrito por las partes el 19 de julio de 2011, extendido por virtud de la Ley 66-2014, incluyendo pero no limitándose a la acumulación de licencia por enfermedad, acumulación de licencia por vacaciones, pago de dieta y millaje, reposición, paga retroactiva y haberes dejados por percibir por cada empleado afectado por la implementación del Boletín Núm. 2015-007 y Boletín Núm. 023.*

Por todas las razones expuestas es evidente que no existe una controversia sobre la cual debe asumir jurisdicción esta honorable Junta y expedir querrela ya

que las manifestaciones realizadas por los empleados estuvieron enmarcadas en los parámetros establecidos por Ley. Además ya ésta Honorable Junta mediante Decisiones y Órdenes previas ha establecido que estas acciones concertadas están cobijadas por Ley.

VII. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que la Unión Querellada ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) 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 querrela y determinamos desestimar el caso por falta de méritos.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de agosto de 2018.

FIRMADO

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

VIII. 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 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.

IX. Notificación

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

1. Lcda. María Irizarry
Directora de Relaciones Laborales
Autoridad de Carreteras y Transportación
PO Box 42007
San Juan P.R. 00940-2007

2. Sr. Jacob Greenaway
PROSOL-UTIER
Capítulo de la Autoridad de Carreteras
PO Box 9063
San Juan Puerto Rico 00918-9063

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de agosto de 2018.

FIRMADO

Liza F. López Pérez (**por: Sandra Rodríguez**)
Secretaria Interina de la Junta