



**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. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

Hermandad de Oficina y Ramas Anexas de  
Autoridad Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA)  
(Querellada)

-Y-

Juan Rodríguez Velázquez  
(Querellante)

**CASO: CA-2019-43**

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**  
**2020 DJRT 15**

**I. Trasfondo**

El 10 de julio de 2019 el señor Juan Rodríguez Velázquez, en adelante Querellante, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo contra la unión de epígrafe. A la Unión, 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 faltar a su deber de justa y adecuada representación ante una reclamación contra su patrono. El mismo lee como sigue:

“La Unión ha faltado a su deber de justa y adecuada representación al permitir que la AMA viole lo establecido en el convenio colectivo vigente en el Artículo I *Declaración de Propósitos* y el Artículo IV *Garantía de Trabajo*, Inciso J al cambiar la jornada laboral de los Despachadores a 8 horas en lugar de 7.5 horas y solo les están pagando 7.5 horas en lugar de las 8 horas que trabajan.

Le he informado a la Unión que el cambio al horario de los Despachadores va en contra de lo que establece el convenio colectivo que indica que son 7.5 horas la jornada diaria. En el Artículo IV, *Garantía de Trabajo*, Inciso J, indica que todo trabajo en exceso de las hornadas máximas semanales y diarias será compensado a razón del doble del salario regular que devenga el empleado.

La HEO ha permitido que la AMA le viole los derechos de los unionados en lo referente a la jornada de trabajo y al pago correspondiente al exceso de horas trabajadas. Le

he solicitado en varias ocasiones a la HEO que atienda con rapidez y diligencia esta situación.

Solicitamos a esta Honorable Junta encuentre incurso a la HEO-AMA de haber faltado a su deber de justa y adecuada representación, 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 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.

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. Tomando como base el referido informe, luego de evaluar el expediente y de conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento Número 7947, supra*, la Presidenta Interina de esta Junta, expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

A continuación, analizamos los extremos precisados en el transcurso de la investigación y que sirven de fundamento para la desestimación.

## **II. Controversia**

Determinar o resolver, si la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante HEO-AMA, están incurriendo en violación al convenio colectivo vigente específicamente, en no honrarle a los Despachadores de la AMA, lo establecido en el Artículo IV, titulado; Garantía de Trabajo, Inciso (J) del convenio colectivo. El querellante alega que a los Despachadores solo se les está pagando 7.5 horas en vez de 8 horas y que no se les está compensando doble, según establece el Artículo IV del Convenio Colectivo.

De igual forma, corroborar, si el querellante hizo gestiones afirmativas como alega en el Cargo, para resolver lo solicitado.

De igual forma, corroborar, si el querellante hizo gestiones afirmativas como alega en el Cargo, para resolver lo solicitado.

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

El querellante solicita ante esta Junta, que las partes, (AMA y HEO-AMA) cumplan con lo establecido en el Artículo IV, titulado; Garantía de Trabajo, Inciso (J) del convenio colectivo. Exige, el pago doble para los Despachadores y no sencillo, por la media hora de almuerzo que ellos trabajan diariamente.

### **IV. 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 2, Inciso (a)

- (1) Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros:

- (a) Virole 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 el patrono 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.

2. Convenio Colectivo

- a) Vigencia: Se extendió desde el 1 de febrero de 2008 hasta el 31 de enero de 2012, continúa en vigencia hasta que las partes negocien un nuevo convenio. Hoy, este convenio, continúa en vigencia por disposición de las siguientes leyes: La Ley 66-2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 3-2017, Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico y la Ley 26-2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal.

1. Artículo aplicable: Artículo I, titulado: Declaración de Propósitos.

2. Artículo IV, Incisos (b) y (J), titulado: Garantía de Trabajo.

- (b) Los horarios y cambios de turno de los empleados operacionales se le informaran a la Hermandad por escrito con no menos de siete (7) días laborables de anticipación y la Hermandad hará

recomendaciones o sugerencias para mejorar dichos turnos. Se entenderá que los empleados operacionales se definen tales como Despachadores, Dependientes de Almacén, Oficial de Monitoría, y todos aquellos trabajadores que realizan labores fuera del área de la Oficinas Centrales de la Autoridad y que trabajan horarios distintos a los empleados de oficina pertenecientes a la Hermandad.

(J) La Autoridad garantiza a todos los empleados cubiertos por esta Convenio una jornada regular diaria de trabajo de siete y media (7 ½) horas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas; igualmente garantiza una jornada regular semanal de trabajo de treinta y siete y medio (37 ½) horas de cinco (5) días consecutivos. El horario para los empleos no operacionales será de 7:30 AM a 11:30 AM y de 12:30 PM a 4:00 PM. Todo trabajo en exceso de las jornadas máximas semanales y diarias será compensado a razón del doble del salario regular que devengue el empleado. No contempla esta disposición tiempo marcado antes o después de la hora oficial de entrada y salida y el cual no haya sido autorizado por la Autoridad para trabajo especial.

Todo empleado que estuviere ausente durante su jornada semanal o parte de ella, si se le requiere trabajar en sus días libres se le compensará a razón del doble del salario regular por hora a que estuviese devengando. La ausencia durante la jornada semanal de un empleado en este caso será cargada a la licencia acumulada que corresponda.

### 3. Artículo XXIII, titulado: Comité de Quejas y Agravios

3. Estipulación con fecha del 16 de febrero de 2017 firmado entre las partes.

Citemos lo acordado:

1. “Debido a la situación económica y fiscal que presenta la Autoridad para pagar la hora de alimento (30 minutos) para que los despachadores a tiempo doble. Ambas partes acuerdan aceptar el pago a **tiempo sencillo a partir del 1 de febrero de 2017.**
2. La Unión HEO descarga y renuncia a toda reclamación posterior y/o causa de acción de ley y/o equidad contra la AMA que de cualquier manera estén relacionadas con el acuerdo aquí firmado.
3. Que las partes reconocen y aceptan que la totalidad de lo acordado recoge en esta Estipulación y que el presente acuerdo no ha sido llevado a cabo mediante fraude, error, falta de información u orientación.

4. Que las partes reconocen y acuerdan que esta Estipulación bajo ningún concepto y/o supuesto legal se entiende como precedente para casos y/o situaciones futuras.
5. En virtud de lo anterior, esta Estipulación ha sido firmada y aprobada por las partes libre y voluntariamente, por lo que proceden a firmar el presente documento, demostrando así su conformidad con el mismo.”

4. Ley 66-2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

#### Capítulo II; Medidas de Reducción de Gastos en la Rama Ejecutiva

Artículo 11, Inciso (k); Concesión de Aumentos en Beneficios Económicos o Compensación Monetaria Extraordinaria En caso de aquellas Entidades de la Rama Ejecutiva con empleados unionados no sujetos a la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, la autoridad nominadora o el representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva podrá negociar enmiendas a los convenios colectivos vigentes que establezcan modificaciones a las condiciones económicas de empleo, que sustituyan a las dispuestas en los incisos (a), (b), (c) y (d) de este Artículo, siempre y cuando dichas enmiendas hayan sido adoptadas y ratificadas por todas las partes en o antes del 31 de julio de 2014; que sean retroactivas al 1 de julio de 2014, y que el ahorro promedio por empleado unionado a obtenerse, mediante la implantación de estas enmiendas, sea comparable al que hubiese sido obtenido mediante la aplicación de los referidos incisos.

La meta de ahorro de la negociación, así como la consecución de dichos ahorros como resultado de las enmiendas propuestas, será determinada por la Junta de Directores u otro organismo rector de la Entidad de la Rama Ejecutiva concernida, cuya aprobación final será necesaria para la no aplicación de los incisos (a), (b), (c), y (d) de este Artículo. En caso que las enmiendas no hayan sido firmadas y ratificadas al 31 de agosto de 2014, los incisos (a), (b), (c) y (d) se aplicarán de forma retroactiva al 1 de julio de 2014. Se autoriza expresamente a la autoridad nominadora o al representante autorizado de la Entidad de la Rama Ejecutiva concernida, a realizar los ajustes en nómina correspondiente para dar efecto a este inciso.

4. Ley 3-2017, Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico.

#### a. Artículo 9: *Prácticas Ilícitas*

La implementación de cualquier medida autorizada en esta Ley, ya sea por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, las Entidades de la Rama Ejecutiva y sus respectivos funcionarios, el Gobernador o cualquiera de los representantes de éstos, no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes ni constituirá una práctica ilícita.

b. Artículo 10: *Foro para dirimir controversias*

Cualquier controversia que surja a tenor con las disposiciones de esta Ley, será dirimida en la Comisión Apelativa del Servicio público (CASP) o en la Junta de Relaciones del Trabajo, según sea el caso, conforme a las disposiciones de la Ley 66-2014.

c. Artículo 14: *Control Fiscal en las corporaciones públicas*

Durante la vigencia de la presente Ley, toda corporación pública deberá suspender las cláusulas no económicas negociadas en los convenios vigentes que tienen efectos económicos directos o indirectos en la operación de la corporación pública que agravan la situación presupuestaria de la misma o que resulta necesaria suspender para aliviar la situación presupuestaria. Se considerarán como cláusulas no económicas que pueden tener un efecto directo o indirecto aquellas enumeradas en el Artículo 17 de la Ley 66-2014.

. . .

5. Ley 26-2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal

Capítulo II; Beneficios Marginales de los Funcionarios o Empleados Públicos del Gobierno de Puerto Rico

a. Artículo 2.03: *Declaración de la Política Pública*

b. Artículo 2.04: *Beneficios Marginales*

c. Artículo 2.19: *Control Fiscal en las corporaciones públicas*

d. Artículo 10.03: *Incompatibilidad*

Por la presente se deroga cualquier ley orgánica, general o especial, artículo o sección de ley, normativa, convenio colectivos, acuerdos suplementarios, ordenes administrativas, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, certificaciones, reglamentos, y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación o retribución, cartas contractuales, y/o disposiciones aplicables que vayan en contra de las disposiciones de esta Ley.

#### IV. Relación de Hechos

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.

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 (HEO-AMA) y los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA).

Entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses existe un convenio colectivo cuya vigencia se extiende desde el 1 de febrero de 2012 al presente. Hoy, este convenio, continúa en vigencia por disposición de las siguientes leyes: La Ley 66-2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 3-2017, Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico y la Ley 26-2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal.

Como parte de los procedimientos investigativos se le solicitó la posición escrita a todas las partes. Todos cumplieron con lo solicitado. Sus argumentos, serán discutidos en este análisis.

La División de Investigaciones de esta Junta realizó una investigación sobre los hechos que se describen en el *Cargo*. De la investigación se desprende que el querellante no tiene méritos sobre la controversia presentada, por lo que, solicitamos la desestimación del presente caso. Veamos:

Como un dato histórico, que marca lo que puede ser la prudencia en los gastos excesivos del Gobierno, el 17 de junio de 2014, se creó la Ley 66-2014, mejor conocida como; Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Con el propósito de atender la crisis económica y fiscal para garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico, en su Capítulo II; titulado *Medidas de Reducción de Gastos en la Rama Ejecutiva*, en su Artículo 11, Inciso (k), en aquel entonces, enmendó, congeló y/o limitó todos los beneficios a todos los empleados gubernamentales incluyendo a las Corporaciones Públicas. De igual forma, por virtud de la Ley 66-2004, Capítulo II, Artículo II, Inciso “k”, se les concedió a las partes un proceso de negociación que les permitió aminorar el impacto de la ley.

El 23 de enero de 2017, se firmó otra ley con el mismo propósito de atender la crisis económica y fiscal para garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico, la Ley 3-2017, que en su Artículo 14, dispuso que toda Corporación Pública debían suspender las cláusulas no económicas negociadas en los convenios vigentes que tienen efectos económicos directos o indirectos en la Operación de la Corporación, etc. También, el Artículo 9 de la Ley 3-2017, estableció que cualquier medida autorizada por ésta ley no constituirá práctica ilícita, ni una violación a los convenios colectivos.

Resulta preciso señalar que el puesto de Despachador en que el querellante se desempeña, está clasificado como un puesto operacional según el Artículo IV, Inciso (b) del convenio colectivo aplicable, asignado a los diferentes terminales de la AMA coordinando las salidas y llegadas de las guaguas al terminal asignado. Dicho inciso dispone lo siguiente:

- (b) “Los horarios y cambios de turno de los empleados operacionales se le informaran a la Hermandad por

escrito con no menos de siete (7) días laborables de anticipación y la Hermandad hará recomendaciones o sugerencias para mejorar dichos turnos. Se entenderá que los empleados operacionales se definen tales como Despachadores, Dependientes de Almacén, Oficial de Monitoría, y todos aquellos trabajadores que realizan labores fuera del área de la Oficinas Centrales de la Autoridad y que trabajan horarios distintos a los empleados de oficina pertenecientes a la Hermandad.”

El Inciso (J) del Artículo IV del convenio colectivo, es el que establece la jornada de trabajo de los empleados cubiertos por el convenio colectivo negociado entre la HEO-AMA y la AMA. Dicho inciso dispone lo siguiente:

(J) “La Autoridad garantiza a todos los empleados cubiertos por esta Convenio una jornada regular diaria de trabajo de siete y media (7 ½) horas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas; igualmente garantiza una jornada regular semanal de trabajo de treinta y siete y medio (37 ½) horas de cinco (5) días consecutivos. El horario para los empleos no operacionales será de 7:30 AM a 11:30 AM y de 12:30 PM a 4:00 PM. Todo trabajo en exceso de las jornadas máximas semanales y diarias será compensado a razón del doble del salario regular que devengue el empleado. No contempla esta disposición tiempo marcado antes o después de la hora oficial de entrada y salida y el cual no haya sido autorizado por la Autoridad para trabajo especial.

Todo empleado que estuviere ausente durante su jornada semanal o parte de ella, si se le requiere trabajar en sus días libres se le compensará a razón del doble del salario regular por hora a que estuviere devengando. La ausencia durante la jornada semanal de un empleado en este caso será cargada a la licencia acumulada que corresponda.

En la Autoridad Metropolitana de Autobuses, a los Despachadores se les asigna a trabajar en dos (2) turnos diarios, a saber; el primer turno se extiende desde las 5:00 a.m., hasta la 1:00 p.m. y el segundo turno desde la 1:00 p.m., hasta las 9:00 p.m. En cada turno, los Despachadores asignados al mismo, disfrutan de media (1/2) hora para tomar alimentos por lo que la jornada diaria es de siete y media (7 ½) horas tal como dispone el convenio colectivo. Como en el periodo asignado a cada Despachador para tomar alimentos, no había ningún empleado que realizara el trabajo, la Autoridad asignaba a supervisores a hacer las tareas del Despachador durante esa media (½) hora. De aquí surge, entre otros casos uno resuelto por esta

Junta que se le asignó el número CA-2012-11; *Autoridad Metropolitana de Autobuses – y- HEO-AMA*. En este caso, luego de extensas conversaciones entre las partes, la HEO-AMA aceptó con el voto afirmativo de sus miembros, que éstos trabajarían su media hora ( $\frac{1}{2}$ ) de tomar alimentos, y que se les pagaría a tiempo sencillo. Este acuerdo se hizo constar mediante una *Estipulación* con fecha del 16 de febrero de 2017 firmado entre las partes. Citemos lo acordado:

1. “Debido a la situación económica y fiscal que presenta la Autoridad para pagar la hora de alimento (30 minutos) para que los despachadores a tiempo doble. Ambas partes acuerdan aceptar el pago a **tiempo sencillo a partir del 1 de febrero de 2017.**”
2. La Unión HEO descarga y renuncia a toda reclamación posterior y/o causa de acción de ley y/o equidad contra la AMA que de cualquier manera estén relacionadas con el acuerdo aquí firmado.
3. Que las partes reconocen y aceptan que la totalidad de lo acordado recoge en esta Estipulación y que el presente acuerdo no ha sido llevado a cabo mediante fraude, error, falta de información u orientación.
4. Que las partes reconocen y acuerdan que esta Estipulación bajo ningún concepto y/o supuesto legal se entiende como precedente para casos y/o situaciones futuras.
5. En virtud de lo anterior, esta Estipulación ha sido firmada y aprobada por las partes libre y voluntariamente, por lo que proceden a firmar el presente documento, demostrando así su conformidad con el mismo.”

La investigación reveló que la *Estipulación* antes citada surge debido a la situación económica y fiscal que presentaba la Autoridad para pagar a tiempo doble a sus despachadores en el periodo de alimentos de 30 minutos. Al amparo de las leyes antes citadas, tanto el patrono como la unión, acordaron la firma de una *Estipulación* con fecha del 16 de febrero de 2017 que solo aplicaría a los Despachadores de la AMA. Como vimos, se estableció un pago a tiempo sencillo por la media hora de almuerzo que ellos trabajan. En total, se les paga ocho (8) horas por

día, y no de 7.5 horas por día (si trabajan su media hora de almuerzo). La unión pudo presentar mediante evidencia sustentable que los pagos, así se están realizando.

A nuestro juicio, la *Estipulación* firmada por las partes es cónsona con lo que establecen las leyes antes citadas. Nótese, que el pago doble o triple, por la media hora trabajada a los Despachadores, no surge de ninguna disposición de ley existente, es solo un producto de negociación colectiva.

Posteriormente, se firmó la Ley 26-2017, esta última se creó a los fines de tomar las medidas necesarias para atemperar el marco legal y jurídico existente para dar el más fiel cumplimiento al Plan Fiscal aprobado por la Junta de Supervisión Fiscal creada al amparo de la Ley Federal PROMESA. Esta última, en su Artículo 1.21 dispuso que dicha ley tendría primacía sobre cualquier otra ley. Dejando sin efecto, toda ley orgánica, general o especial, cláusulas o disposiciones de convenios colectivos, acuerdos, condiciones de empleo y/o beneficios marginales que vayan en contra de las disposiciones de esta ley. La Ley 26-2017, en su Artículo 2.04, uniformó a los empleados del Gobierno Central, con aquellos que laboran en Corporaciones Públicas y estableció, que durante la vigencia de dicha ley, todos los empleados gozaran de los mismos beneficios.

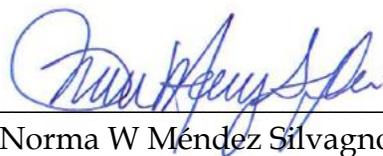
La investigación concluyó que la *Estipulación* con fecha del 17 de febrero de 2017, eliminó la compensación doble o triple que dispone el convenio colectivo en su Artículo IV, Inciso (J) y (L) respectivamente. El patrono cónsono con las leyes antes citadas, tomó medidas para cumplir con el propósito de atender la crisis económica y fiscal para garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico. Dicho esto, el patrono, no está obligado a cumplir con el pago doble o triple por la media hora de almuerzo que trabajan los Despachadores de la AMA. Conforme a la *Estipulación* firmada, debe pagar a tiempo sencillo a todos los Despachadores que trabajen su media hora de almuerzo, pagar 8 horas y no 7.5 horas por día. En etapa investigativa, el querellante no presentó evidencia de tener un reclamo válido en derecho, para reclamar que se debe pagar el periodo de alimentos a razón doble o triple según dispone el convenio colectivo.

De igual forma, en cuanto a la indebida representación que levanta el querellante contra la HEO-AMA, durante el proceso investigativo llevado por este foro, el querellante tampoco pudo demostrar con evidencia sustentable, que con la firma de la *Estipulación* con fecha del 16 de febrero de 2017, la HEO-AMA, haya actuado de forma arbitraria, caprichosa o irrazonable. Tales criterios no están presentes en este caso. Vaca v. Sipes, 389 US 171 (1967); J.R.T. v. Unión Gastronómica, 110 D.P.R. 237 (1980). Tampoco que se haya violado los términos del convenio colectivo, ni tampoco haya incurrido en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

**POR TODO LO CUAL**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por la falta de méritos.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 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 **7 de mayo de 2020**.



---

Lcda. Norma W Méndez Silvagnoli  
Presidenta Interina

### **NOTIFICACIÓN**

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

1. Sr. Juan Rodríguez Velázquez  
Calle Verdaza #892 Country Club  
San Juan Puerto Rico 00924  
[juanarodriguezvelazquez@gmail.com](mailto:juanarodriguezvelazquez@gmail.com)
2. Lcda. Carmen Virgen Adorno Fernández  
Ave. Ponce de León 420, Oficina 510  
San Juan Puerto Rico 00919  
[carmenvirgenadornofernandez@gmail.com](mailto:carmenvirgenadornofernandez@gmail.com)
3. Lcdo. José Velaz  
Bufete Torres & Velaz  
420 Ave. Ponce de León  
Edificio Midtown, Oficina B-4  
Hato Rey, PR 00918-3416

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_\_\_7\_\_ de mayo\_\_\_\_ de 2020.

\_\_\_\_\_ *firmado* \_\_\_\_\_  
Liza F. López Pérez  
Secretaria Interina de la Junta