

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES  
(AMA)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE LA AUTORIDAD  
METROPOLITANA DE AUTOBUSES  
(HEO)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-08-2070  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**CASO NÚM. A-02-2018  
SOBRE: VIOLACIÓN ART. XVIII  
DÍAS FERIADOS, PROCLAMAS  
Y DISPENSAS**

**ÁRBITRO:  
BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

En el presente caso fue necesario realizar varias reuniones las cuales se llevaron a cabo los días 30 de enero de 2004, 11 de agosto de 2005, 16 de septiembre de 2005, 14 de octubre y 14 de diciembre de 2005. Finalmente, el caso quedó sometido el 18 de julio de 2006.

**POR LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (AMA)** comparecieron la Lcda. Karen Ramírez, Asesora Legal y Portavoz; la Lcda. Carmen Vicente, Directora de Recursos Humanos y la Sra. Vilmarie López, Jefa de Nómina y testigo.

**POR LA HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES (HEO)** comparecieron el Lcdo. Jaime E. Cruz, hijo, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Jaime Aldebol, Presidente; la Sra. Ileana Caballero, Secretaria; el Sr. Carlos Alemán, testigo; y el Sr. Carlos Benjamín, testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental en apoyo de sus contenciones. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 18 de julio de 2006.

### **PROYECTO DE SUMISIÓN**

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión.

#### Proyecto de Sumisión del Patrono:

“Que el Honorable Árbitro determine que la presente reclamación presentada por la HEO no es arbitrable procesalmente.

Si la Honorable Árbitro determina que la presente no es arbitrable proceda a imponer el pago de costas y honorarios a la HEO por ser la misma frívola y temeraria.

Si determina que es arbitrable proceda en los méritos a determinar lo siguiente: Si la Autoridad Metropolitana de Autobuses violó o no el Convenio Colectivo aplicable entre las partes al cargar a licencia regular los días concedidos por orden del Gobernador con cargo a licencia regular según la prueba, la reglamentación y el derecho aplicable. Si la Honorable Árbitro determina que la Autoridad no violó el Convenio proceda a desestimar la querrela presentada por la HEO.

Proyecto de Sumisión de la H.E.O.

“Determinar si la AMA violó o no los términos del Convenio Colectivo al cargar a la licencia de vacaciones los días concedidos libres por las proclamas de la Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

De determinar que la AMA violó los términos del Convenio Colectivo al cargar a la Licencia de Vacaciones los días concedidos libres por proclama de la Gobernadora del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que la Honorable Árbitro provea el remedio adecuado incluyendo pero que no se entienda como una limitación, una orden dirigida a la AMA para que devuelva a la Licencia por Vacaciones de los unionados los días descontados indebidamente, ordene el pago a tipo doble del salario a los empleados que por necesidad del servicio tuvieron que trabajar, más el pago aquellos que por no tener licencias de vacaciones acumuladas se les descontó de su salario, más la doble penalidad correspondiente a cada uno de ellos, así como la concesión de un día libre adicional a los que ese día de por sí era libre, al igual que cualquier otro remedio o pronunciamiento que en derecho proceda, incluyendo una suma razonable por concepto de honorarios de abogados.”

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba desfilada, esta ARBITRO<sup>1</sup> concluye que los asuntos a resolver son los siguientes:

1. Determinar si la querella es o no arbitrable en su aspecto sustantivo y procesal.

---

<sup>1</sup> De conformidad a la autoridad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIV, inciso b que establece que:

“En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

2. De ser arbitrable determinar si la AMA violó o no los términos del Convenio Colectivo al cargar a la Licencia de Vacaciones los días concedidos libre por proclama de la Gobernadora del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. De la AMA haber incurrido en la violación del Convenio Colectivo proveer el remedio aplicable.

### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto.

### ARTÍCULO XXII JUNTA JUZGADORA

- A. Por la presente se crea una Junta Juzgadora compuesta de tres (3) miembros a ser designados como sigue: Un miembro será nombrado por la Autoridad, otro por la Hermandad y el otro será seleccionado por los antes mencionados miembros por mutuo acuerdo de una terna de árbitros que se solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La Junta aquí establecida tendrá jurisdicción exclusiva para entender en los casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad. La decisión a que llegue la Junta una vez constituida tendrá que emitirse conforme a derecho. En caso de que la Junta decrete la absolución de un empleado y ordene la reposición del mismo, tal reposición al empleo lleva consigo el pago de los salarios dejados de devengar por el empleado durante su suspensión y la acreditación de la licencia correspondiente a dicho período de su suspensión. Nada de lo aquí dispuesto impedirá que la Autoridad y la Hermandad puedan resolver la cuestión disciplinaria de común acuerdo, sin necesidad de llevar el asunto ante la Junta Juzgadora.

En los casos de la jurisdicción de la Junta Juzgadora nunca habrá suspensión del empleado, antes de verse su caso, salvo en los casos de apropiación ilegal, robo de fondos o bienes de la AMA, trabajando en estado de

embriaguez o que esté en posesión de sustancias controladas o portación de armas no autorizadas por un Tribunal, en los predios de la Autoridad, según dichos actos han sido definidos en el Código Penal de Puerto Rico. En todas las demás situaciones, la Autoridad o la Hermandad podrán presentar su caso ante la Junta Juzgadora en la forma o bajo los términos dispuestos aquí anteriormente.

En los casos de suspensión de los empleados cubiertos por este Convenio, la Autoridad convocará a una vista preliminar con la Hermandad dentro de los próximos quince (15) días calendarios de haber sucedido los hechos. De las partes no llegar a ningún acuerdo en dicha vista preliminar la parte querellante deberá solicitar, dentro de un término de quince (15) días calendarios, la intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo que intervenga como tercer miembro de la Junta Juzgadora. De no cumplirse con cualquiera de los términos dispuestos en este Inciso, se desestimarán la querella.

- B. Los representantes de la Autoridad y la Hermandad en la Junta Juzgadora deberán ser empleados activos de la Autoridad, pero no podrán ser abogados. La Autoridad pagará el tiempo invertido en asuntos de la Junta Juzgadora de acuerdo con el salario que estén devengando al efecto y se pagará a tiempo sencillo. El tiempo que se invierta en estas reuniones será válido como una jornada de trabajo.
- C. Todas las querellas presentadas en contra de cualquier miembro de la Hermandad, por personas ajenas a la Autoridad, tendrán que ser sostenidas por el querellante personalmente; de lo contrario, este tipo de querella no tendrá validez alguna, inclusive para récord de la Autoridad.

**CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO****ARTÍCULO XXIII  
COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

- A. Las disputas, controversias, quejas y agravios entre la Autoridad y la Hermandad que surjan bajo las disposiciones del presente Convenio, salvo en lo relativo a lo dispuesto como dentro de la jurisdicción de la Junta Juzgadora, serán sometidas por la parte querellante contra la otra, y los representantes de la Autoridad y de la Hermandad o las personas en que éstas deleguen, vendrán obligadas, en primera instancia, a investigar conjuntamente dicha disputa, controversia, queja o agravio. Las decisiones a que lleguen las partes o sus representantes serán obligatorias, finales y firmes para las mismas. Si la cuestión en disputa no se resuelve total o parcialmente, serán sometidas al Comité de Quejas y Agravios que por la presente se establece y que estará integrado por dos (2) representantes nombrados por la Hermandad y dos (2) representantes nombrados por la Autoridad.
- B. La decisión a que llegue el Comité de Quejas y Agravios será tanto en cuestiones de hecho como de derecho, obligatoria, final y firme para las partes. En caso de que el Comité no llegara a un acuerdo en relación con el asunto que le sea sometido, el Comité quedará ampliado con un Quinto Miembro, que será escogido por mutuo acuerdo de una terna de árbitros que se solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La decisión a que llegue el comité así ampliado tendrá que emitirse conforme a derecho. Disponiéndose, que queda fuera del ámbito o jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios cualquier conducta que constituya una práctica ilícita del trabajo, según ésta se definen en la Ley #130. las partes acuerdan resolver cualquier alegación de práctica ilícita radicando el correspondiente cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

- C. Cualesquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier querella, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser presentado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables después de haber surgido un impasse entre las partes. A partir de la fecha del recibo de la solicitud, el Comité de Quejas y Agravios vendrá obligado a reunirse dentro de los próximos cinco (5) días laborables. De no reunirse el Comité dentro del término descrito, la parte querellante podrá solicitar una terna de árbitros al Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- D. Los representantes de la Autoridad y de la Hermandad en el Comité de Quejas y Agravios deberán ser empleados activos de la Autoridad, pero no podrán ser abogados. La Autoridad pagará el tiempo invertido en asuntos del Comité de acuerdo con el salario que estén devengando al efecto y se pagará a tiempo sencillo. El tiempo que se invierta en estas reuniones será válido como una jornada regular de trabajo.
- E. Todas las querellas presentadas en contra de cualquier miembro de la Hermandad, por personas ajenas a la Autoridad, tendrán que ser sostenidas por el querellante, personalmente; de lo contrario, este tipo de querella no tendrá validez alguna, inclusive para récord de la Autoridad.
- F. Nada de lo aquí acordado se entenderá en el sentido de privar a cualquier miembro de la Hermandad del derecho a establecer por la vía judicial cualquier reclamación por concepto de jornales a la cual crea tener derecho.
- G. Disponiéndose, que la autoridad y la Hermandad tendrán treinta (30) días calendarios para discutir en el Comité de Quejas y Agravios las reclamaciones de salario o invasión de unidad apropiada, una vez que se agoten los recursos procesales, la parte interesada podrá acudir al foro correspondiente.

**ARTÍCULO XXII****DÍAS FERIADOS, PROCLAMAS Y DISPENSAS**

**A.1.** Los empleados operacionales y de oficina, miembros de la Hermandad, disfrutarán de los diecinueve (19) días feriados del calendario, más los días y horas que resulten de proclamas y dispensas, permisos, memorándum o cualquiera otra expresión ejecutiva, oficiales estatales o federales, según se establece más adelante. Si por razones del servicio se requiere que un empleado operacional o de oficina trabaje durante uno o parte de estos días, recibirá compensación por las horas trabajadas a razón del doble del salario regular que estuviere devengando; entendiéndose que esto no afectará su salario quincenal. Disponiéndose, que en relación con los empleados operacionales y de oficina, si uno de estos días coinciden con uno de uno de sus días libres, dicho día le será concedido dentro de los treinta (30) días siguientes al día feriado, proclama o dispensa, permisos, memorándum o cualquier otra expresión ejecutiva, sea éste estatal o federal que implique la concesión de una festividad privilegiada. De no hacerse así, dicho día le será pagado al empleado a doble tiempo del salario regular que devengue; entendiéndose que esto no afectará su salario quincenal. Disponiéndose, además, que en el caso que el empleado operacional o de oficina trabaje su día libre asignado y éste coincida con un día feriado, obtenido o declarado como se expresa anteriormente, se le pagará a tiempo doble, y se le asignará un día libre adicional por el día feriado, por proclama o por dispensa que dejó de disfrutar.

**A.2.** En aquellos casos en que por disposición legislativa; estatal o federal, se designe algún otro día feriado oficial, el mismo será compensado a doble tiempo de su salario regular (doble) a los empleados operacionales o de oficina que lo trabajen y aquellos que estén libres; entendiéndose que esto no afectará su salario quincenal. Dicho día feriado le será compensado con un (1) día libre adicional dentro de los treinta (3) días siguientes al día feriado.

**A.3.** En los casos cuando dos o más días feriados coincidan en la misma fecha, la Autoridad concederá al empleado cubierto por este Convenio un (1) días libre por cada día

feriado adicional dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que ocurran los días feriados. De no hacerse así, dicho día le será pagado al empleado a doble tiempo del salario que devengue; entendiéndose que esto no afectará su salario quincenal.

La asignación de los días feriados se hará con anticipación y dividiendo el personal operacional cubierto por este Convenio en dos grupos. Si por necesidades del servicio se requiere que algún empleado trabaje durante su día feriado asignándole, dicho empleado deberá ser previamente notificado para obtener su consentimiento y se le pagará a doble tiempo del salario regular que devengue; entendiéndose que esto no afectara su salario quincenal.

B. El disfrute del día feriado se entenderá que no interrumpe la jornada regular semanal y que de trabajarse se le compensará a razón de doble del salario regular por hora que estuviese devengando, entendiéndose que esto no afectará su salario quincenal.

C. Los días feriados a ser disfrutados por los empleados operacionales de la Hermandad son los siguientes:

#### GRUPO A

1. Día de Reyes	6 de enero
2. Natalicio de Martín Luther King	3er. lunes de enero
3. Natalicio de Jorge Washington	3er lunes de febrero
4. Domingo de Ramos	Movable
5. Viernes Santos	Movable
6. Día de la Recordación	4to. lunes de mayo
7. Día de los Padres	3er. domingo de junio
8. Natalicio de Muñoz Rivera	17 de julio
9. Natalicio de Barbosa	27 de julio
10. Primer domingo de agosto	
11. Tercer domingo de septiembre	
12. Grito de Lares	23 de septiembre
13. Descubrimiento de América	12 de octubre
14. Día de los Muertos	2 de noviembre
15. Segundo domingo de noviembre	
16. Descubrimiento de Puerto Rico	19 de noviembre
17. Primer domingo de diciembre	
18. Día de Navidad	25 de diciembre

19. Despedida de Año 31 de diciembre

GRUPO B

1. Día de Año Nuevo	1ro. de enero
2. Natalicio de Hostos	11 de enero
3. Primer lunes de febrero	
4. Día de Abraham Lincoln	12 de febrero
5. Emancipación de los Esclavos	22 de marzo
6. Jueves Santo	Movable
7. Día de Resurrección	Movable
8. Natalicio de José de Diego	16 de abril
9. Día de las Madres	2do. domingo de mayo
10. Independencia de EEUU	4 de julio
11. Día de los Astronautas	21 de julio
12. Día de la Constitución	25 de julio
13. Día del Trabajo	1er. lunes de sept.
14. Segundo domingo de octubre	
15. Día de las Naciones Unidad	24 de octubre
16. Día del Armisticio	2do. lunes de nov.
17. Tercer domingo de noviembre	
18. Día de Acción de Gracias	último jueves de nov.
19. Nochebuena	24 de diciembre

**RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero patronales entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Hermandad de Empleados de Oficina están recogidas por un Convenio Colectivo.
2. El 9 de julio de 2001, OREHLA emitió el Memorando Especial Núm. 23-2001 en el cual anunció que la Gobernadora Sila María Calderón concederá el 26 de julio de 2001, libre con cargo a la licencia acumuladas.
3. El 16 de noviembre de 2001, OREHLA emitió el Memorando Especial Núm. 37-2001 en el cual, la Gobernadora Sila María Calderón, concedió a los empleados públicos el viernes 23 de noviembre de 2001, con cargo a licencia de vacaciones.

4. El 17 de diciembre de 2001, OREHLA emitió el Memorando Especial Núm. 40-2001 en el cual se informaba que la Gobernadora Sila María Calderón concedió libre con cargo a la licencia de vacaciones los lunes 24 y 31 de diciembre de 2001.
5. El 18 de diciembre de 2001, el Sr. Jaime Aldebol, Presidente HEO escribió una carta al Sr. Cristóbal Colón, Director de Relaciones Industriales. En dicha comunicación el Presidente Aldebol solicitó una reunión del Comité de Quejas y Agravios para discutir querrela sobre el Artículo XVIII - Días Feriados, Proclamas y Dispensas.
6. El 4 de enero de 2002, se reunieron los señores Cristóbal Colón, Director de Relaciones Industriales AMA y Carlos Alemán Ferrer, Vice-Presidente de HEO miembros del Comité de Quejas y agravios para discutir reclamación sobre Artículo XVIII del Convenio Colectivo. En esa ocasión, las partes no llegaron a un acuerdo. La parte promovente de la reclamación decidió continuar con la misma utilizando el procedimiento de arbitraje.
7. El 11 de enero de 2002, la HEO radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
8. El 16 de diciembre de 2003, OREHLA emitió Memorando Especial Núm. 47-2003, mediante el cual se informaba del 26 de diciembre de 2003 como Día de Fiesta legal sin cargo a licencia de vacaciones.
9. El 11 de diciembre de 2003, OREHLA emitió Memorando Especial Núm. 45-2003 con cargo a licencia de vacaciones durante el período navideño 2003-2004.

**ARBITRABILIDAD CASO NÚM. A-08-2070**

En el presente caso, el Patrono planteó que la querella no es arbitrable procesalmente ni sustantivamente, por ser carente de especificidad en cuanto a los días y cuáles habían sido los empleados afectados por la actuación del Patrono.

Sostuvo, que en ausencia de una alegación específica en cuanto a la fecha de los días que la Unión reclama que fueron cargados a licencia de vacaciones en violación del Convenio es imposible determinar:

Primero, si en términos procesales la querella fue radicada oportunamente.

Segundo, en términos sustantivos cuál sería el remedio que la Unión está solicitando, porque al carecer la querella de especificidad no es arbitrable.

Por otro lado, es la posición de la Unión de que la querella es arbitrable debido a que la HEO cumplió con el proceso de reunirse con la AMA para investigar conjuntamente la controversia, y que del acta se desprende que no llegaron a un acuerdo por lo que correspondía ampliar el Comité al quinto miembro para que de esta forma resolviera el asunto.

Por lo tanto, no existe falta alguna al proceso de arbitrabilidad por parte de la HEO. Alegó, que el Patrono tampoco presentó prueba sobre la falta imputada, por lo cual teniendo la AMA el peso de la prueba falló en su defensa por lo que no debe desestimarse la presente querella.

Analizadas, las contenciones de las partes, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo es nuestra opinión de que la presente controversia es arbitrable en su aspecto sustantivo y procesal.

Sobre la defensa que hace el patrono sobre la arbitrabilidad sustantiva de la querrela tenemos que decir que la Sección A, Artículo XXXIII que trata sobre Quejas y Agravios es una cláusula amplia que abarca todo tipo de disputa, controversia, queja y agravio que surjan de las disposiciones del Convenio Colectivo.

Precisamente, la controversia presentada ante nuestra consideración trata sobre una reclamación en torno al Artículo XXII, Días Feriados, disposición acordada por las partes en el Convenio Colectivo. Por lo tanto, al estar enmarcada dentro del contexto del Convenio Colectivo la misma es arbitrable sustantivamente.

En cuanto al planteamiento del Patrono sobre la arbitrabilidad procesal de la querrela tenemos que decir que la Unión presentó oportunamente el 18 de diciembre de 2001 al Comité de Quejas y Agravios la querrela que trata sobre violación al Artículo XXII. Esta acción se realizó luego de emitirse el Memorando Especial Núm. 40-2001 del 17 de diciembre de 2001 sobre la concesión de los días 24 y 31 de diciembre de 2001 con cargo a la licencia de vacaciones.

Tenemos que señalar que en este caso no interviene la Junta Juzgadora debido a que la misma se activa solamente cuando son casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la AMA.

### **L A U D O**

La querrela es arbitrable en su aspecto sustantivo y procesal.

**MÉRITOS - CASO NÚM. A-02-2018**

En la presente controversia nos corresponde determinar si la Autoridad Metropolitana de Autobuses violó o no el Convenio Colectivo al cargar la Licencia de Vacaciones los días concedidos libres por proclamas de la Gobernadora del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Es la posición de la Unión de que la AMA violó el Convenio Colectivo cuando se cargó a la licencia de vacaciones de los empleados miembros de la HEO los días 26 de julio de 2001, 23 de noviembre de 2001, 24 y 31 de diciembre de 2001, el 2 y 5 de enero de 2004.

Alegó, la Unión que de acuerdo a la prueba testifical y documental presentada la cláusula del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los días reclamados demuestran que la intención al firmar dicho Artículo fue que no se cargaran a ninguna licencia los días declarados libres mediante Proclama u Orden Ejecutiva de la Gobernadora de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos o mediante ley estatal y/o federal.

Por otro lado, es la posición del Patrono que no violó el Convenio Colectivo ya que la AMA en todo momento, anterior y posterior a la radicación de la querrela ha actuado conforme al Convenio. Indicó, que toda vez que las expresiones ejecutivas han autorizado la concesión de un día con cargo a licencia de vacaciones, la AMA ha ido más allá del deber e inclusive se han hecho arreglos para permitir que los empleados que no desean que se afecte su licencia, trabajen esos días.

Sostiene, que si la AMA no cargara a licencia de vacaciones los días concedidos por orden ejecutiva, estaría actuando en violación a la política pública de fiscalización del gobierno y haciendo un uso no autorizado de fondos públicos.

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable es nuestra opinión que la Unión no tiene derecho al reclamo que hace. El estado actual de derecho en torno a este mismo tipo de reclamo fue resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y la Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado 2007 JTS 40 (2007 DTSO35).

En dicho caso el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó que “específicamente, en el contexto de la contestación gubernamental, hemos dicho que la misma está revestida del más alto interés público en cuanto involucra el uso de bienes o de fondos públicos. En vista de ello, deben aplicarse rigurosamente las normas de los contratos y el desembolso de esos fondos, a fines de proteger los intereses y el dinero del pueblo.”

Teniendo el conocimiento sobre la jurisprudencia actual sería un error en derecho el otorgarle los días reclamados feriados por la HEO libres sin pérdida de paga y sin cargo a los balances de las licencias de vacaciones o tiempo compensatorio de los miembros de la unidad apropiada. Esto, debido a que se le estarían otorgando fondos públicos a los empleados de la AMA que son servidores públicos para su beneficio personal, sin estos haber realizado servicios en beneficio de nuestra ciudadanía.

En conclusión, no podemos concurrir con la Unión por el lenguaje, e interpretación de la cláusula sobre Días Feriados del Convenio Colectivo. Además,

porque los días reclamados por la Unión fueron concedidos a los miembros de la unidad apropiada con cargo a las licencias de vacaciones o al tiempo compensatorio acumulado, y por último el hecho de conceder estos días feriados sin pérdida de paga constituiría una regalía de parte de la Agencia, lo cual resultaría en un desembolso de fondos públicos contrario a la ley.

De conformidad a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

### **L A U D O**

La Autoridad Metropolitana de Autobuses no violó el Artículo sobre Días Feriados del Convenio Colectivo cuando cargó los días proclamados libres a las licencias de vacaciones.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dato en Hato Rey, Puerto Rico a \_\_\_\_\_ de abril de 2008.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy \_\_\_\_\_ de abril de 2008. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA KAREN RIVERA LEBRÓN  
PO BOX 195055  
SAN JUAN PR 00919-5055

LCDA. CARMEN VICENTE  
A M A  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. JAIME ALDEBOL  
H E O  
PO BOX 270173  
SAN JUAN PR 00927-0173

LCDO. JAIME CRUZ PÉREZ  
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

---

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS OFICINA III