

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS  
(Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-585

SOBRE: DESTITUCIÓN O CESANTÍA  
SR. EMMANUEL CRUZ MARTÍNEZ

ÁRBITRO:  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el 11 de febrero de 2015, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 26 de octubre del mismo año, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista, en representación de la Autoridad, compareció la Lcda. Aurivette Deliz Delgado, asesora legal y portavoz.

En representación de la Unión, comparecieron: el Sr. Luis A De Jesús, portavoz y Vicepresidente; el Sr. Pedro Irene Maymí, testigo y Presidente; el Sr. José Maldonado, delegado General; y el Sr. Emmanuel Cruz Martínez, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto:

**Autoridad:**

Que se determine que de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015, la Autoridad no está obligada

a renovar un contrato transitorio indefinidamente, luego de la fecha del vencimiento del mismo.

De ser así, muy respetuosamente, solicitamos que se desestime la querrela con perjuicio, con cualquier otro pronunciamiento que proceda en derecho.

**Unión:**

Que el árbitro determine si la cesantía de Emmanuel Cruz Martínez estuvo justificada o no. De determinarse que fue injustificada, el árbitro proveerá el remedio adecuado.

De acuerdo con la potestad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos determinado que la sumisión a resolver es la siguiente<sup>1</sup>:

Determinar si de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente de 2012 a 2015, la Autoridad está obligada a renovar un contrato transitorio indefinidamente. De determinar en la negativa, determinar si la Autoridad cumplió con lo negociado en el Artículo XXI del Convenio aplicable. Que el Árbitro provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

#### ARTÍCULO XXI PERSONAL NO REGULAR - (TRANSITORIO)

##### A. Condiciones de Reclutamiento

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropiada en las

---

<sup>1</sup> ARTICULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN

...  
b) En la eventualidad 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

siguientes situaciones siempre que no afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

1. Para sustituir empleados en uso de las siguientes licencias:
  - a. Enfermedad
  - b. Accidente del Trabajo
  - c. Militar
  - d. Maternidad
  - e. Sin Sueldo
  - f. Judicial
  - g. Deportiva
  - h. Empleados Suspendidos o Destituidos con casos ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
2. Para sustituir empleados en vacaciones programadas si en la misma unidad y sitio de trabajo no hay suficientes puestos de tareas similares que ameriten la creación de un puesto "al large" para sustituir en vacaciones y si no se viola el derecho de sustitución interina de empleados unionados en cuyo caso se utilizará el empleado no regular (Transitorio), en el puesto inferior.
3. Para sustituir empleados en el primer y segundo día libre, en sábados, en domingo, en días feriados y en ausencia de estos empleados no regulares (Transitorios).

#### **B. Normas de Reclutamiento**

Todo trámite para el reclutamiento de este personal se efectuará a través de la División de Nombramientos y Cambios del Directorado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Esta tendrá la responsabilidad de referir en orden de antigüedad los candidatos del registro de elegibles de Empleados No Regulares (Transitorios) inactivos para cubrir las necesidades según lo dispone este Convenio. Los empleados no regulares (Transitorios) con más de cuatrocientas noventa (490) horas trabajadas serán incluidos en el registro de elegibles de empleados no regulares (Transitorios) inactivos. La Autoridad enviará a la Unión la Autorización de Empleo No Regular (Transitorio) dentro de los quince (15) días

siguientes a la fecha de aprobación de la autorización. Todo nombramiento de carácter no regular (Transitorio) para una plaza dentro de la unidad contratante se hará de las listas de elegibles, inactivos.

C. Cuando la Autoridad utilice Personal No Regular (Transitorio) por más de (490) horas trabajadas en jornadas diarias y semanales completas, se hará lo siguiente:

1. La Autoridad podrá ofrecer nuevas oportunidades de empleo no regular (transitorio) que surjan en la zona donde trabaje el empleado siempre que no viole el derecho de otros empleados de la Autoridad si tiene aprobado el examen o evaluación correspondiente siempre que el empleado no regular (transitorio) cumpla con los requisitos establecidos para el puesto. Se dispone además, que si el empleado declina sin justa causa no se le podrá considerar para otras oportunidades de empleo que surjan.
2. En caso de cesantía se afectará el empleado con la clasificación de que se trate con menos tiempo de servicio en la zona metropolitana completa o en los demás distritos completos; disponiéndose que aplicando lo que indica el primer párrafo del Apartado E-1 siguiente, al vencerse las Autorizaciones de Empleo o antes de decretar la cesantía la Autoridad ofrecerá al empleado otras oportunidades de empleo con prioridad en la misma clasificación o con otras clasificaciones para las cuales cualifique y pueda desempeñar, que estén siendo desempeñadas por personal no regular (transitorio) con menos tiempo de servicio.
3. Lo indicado en el párrafo precedente se podrá aplicar a los empleados que estén sustituyendo empleados en el primer y segundo día libre, en sábados, en domingos y días feriados. De terminarse la oportunidad de empleo no regular de jornada completa se reinstalará al empleado a las funciones de jornadas incompletas de cual provenía.

4. Cuando surjan oportunidades de trabajo en jornadas de tarea completa para las cuales se vayan a utilizar empleados no regulares (transitorios) se le dará preferencia a empleados que estén trabajando en jornadas incompletas en orden de antigüedad.

#### D. Selección de Candidatos

1. Para efectos de este Artículo se adopta la división de la Autoridad en distritos y zonas que se establecen en el Apartado A-1 (g) del Artículo XX del Convenio excepto que las zonas de San Juan y Carolina se conocerán como una sola zona de trabajo la cual se denominará Zona Metropolitana. Disponiéndose que para la prioridad de empleo o cuando no hayan más oportunidades de empleo en primera instancia se considerará la oficina o sitio de trabajo, en segunda instancia la zona específica, en última instancia la Zona Metropolitana completa y en el caso de los demás distritos en última instancia se considerará el distrito completo.
2. A partir de la firma del Convenio Colectivo la Autoridad nombrará a los empleados no regulares (transitorios) en orden de antigüedad en los puestos vacantes o de nueva creación de haber surgido el puesto o plaza disponible.
3. Cuando no haya trabajo disponible para empleados no regulares (transitorios) y estos fueran suspendidos pasarán a un registro de elegibles inactivos en orden de antigüedad.

#### E. Durante los primeros doce (12) meses de servicios, a los empleados no regulares (Transitorios) se les concederá los beneficios del convenio colectivo, excepto en los siguientes:

1. Acumularán dos (2) días mensuales por cada mes de servicio por concepto de vacaciones a base del .092 del total de horas regulares trabajadas; por enfermedad a base del .046 del total de horas regulares trabajadas;

2. Si el empleado no regular (transitorio) sufriera un accidente de trabajo compensable por determinación del Fondo del Seguro del Estado durante los siguientes doce (12) meses de servicio a partir de su nombramiento, se le concederá hasta doce (12) semanas de licencia por accidente del trabajo bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre este tipo de licencia;
  3. Luego de cuatrocientas noventa (490) horas trabajadas se le concederá un bono de navidad de 6 ½% del salario bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre bono de navidad;
  4. Luego de cuatrocientas noventa (490) horas trabajadas a las empleadas se les concederá hasta doce (12) semanas de la licencia por maternidad con paga completa a razón de su salario regular por hora, bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre este tipo de licencia;
  5. A los empleados no regulares (transitorios) se les aplicará la escala de retribución detallada en la primera columna del anexo del convenio.
- F. Durante las primeras cuatrocientas noventa (490) horas trabajadas los empleados no regulares (transitorios) disfrutarán de los beneficios a que tengan derecho por ley, excepto en lo que para ellos se disponga específicamente este convenio.
- G. Empleados no Regulares Reclutados con Posterioridad al 1ro de febrero de 2011
1. Estos empleados se regirán por los términos contenidos en la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, la cual se incluye como anejo III de este convenio.

...

#### IV. OPINIÓN

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados otorgó al aquí querellante, Emmanuel Cruz Martínez, efectivo el 4 de abril de 2013, un contrato de empleo

transitorio como Operador Planta Acueductos en Entrenamiento I en la Planta Filtros IV - Coamo.

Dicho contrato estaría vigente hasta el 10 de julio de 2013 o hasta que ocurriese una de las siguientes condiciones:

1. Las actitudes, evaluaciones de desempeño, comportamiento o acciones no se ajusten a las normas y reglamentos establecidos en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.
2. Que las necesidades por las cuales se le contratan dejen de existir.
3. Que no pueda desempeñar las funciones para el cual [sic] se le contrató.

En la carta en la que se le comunica dicho nombramiento, con fecha inclusive de 4 de abril de 2013, se añade y citamos: "El empleado transitorio deberá ser evaluado mensualmente para medir destrezas, productividad y ejecución."<sup>2</sup>

En 22 de agosto de 2013, la Autoridad le notificó al señor Cruz, entre otras cosas, lo siguiente:

"Como parte de las condiciones de empleo transitorio, a usted se le explicó que tenía que mantener unos hábitos de conducta, asistencia y productividad de conformidad con las normas y reglamentos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

De las evaluaciones realizadas por su supervisor inmediato en las funciones del puesto transitorio como Operador de Planta de Acueductos en Entrenamiento en la Planta de Filtros de Coamo, son indicativos de que usted no cumple con los mismos. Por lo cual, efectivo, al finalizar las labores del 5 de septiembre de 2013, damos por terminado su contrato de empleo transitorio en la Autoridad."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Exhibit número uno (1) conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit número dos (2) conjunto.

Debemos determinar si la cesantía del Querellante estuvo o no justificada.

Durante la vista de arbitraje la Autoridad presentó como el Exhibit uno (1), del a al e, evaluaciones que, alegadamente, se le hicieron al empleado para las fechas de abril y mayo 2013; mayo 2013; mayo y junio 2013; junio 2013; y julio 2013. De ellas no se desprende las fechas en que fueron completadas, como tampoco que las mismas le fueron entregadas al Querellante.

La representante legal de la Autoridad sostuvo que las evaluaciones fueron firmadas por el supervisor del empleado, Carlos L. Correa Negrón, aunque al analizar las mismas, también aparecen firmadas por José L. Torres Rivera, sin embargo, ninguno de los dos compareció a la vista.

El querellante, Emmanuel Cruz, testificó que su supervisor nunca le explicó los procedimientos relacionados con las reglas del empleo; que nunca recibió señalamiento alguno de su supervisor y que nunca firmó documento alguno de la Autoridad.

Además, sostuvo que al continuar trabajando más allá del término de su contrato, se convirtió en una renovación automática, por lo que se le creó una expectativa de retención en la plaza que ocupaba.

En términos de dicha expectativa de retención, debemos concluir que a la Unión no le asiste la razón.

El Artículo V: Unidad Apropriadada, establece que la unidad apropiada a que se refiere el Convenio Colectivo aplicable se compone de empleados regulares y empleados transitorios.

El Artículo XXI, supra, define a los empleados no regulares como transitorios. Los empleados transitorios son aquellos nombrados para ejercer funciones en términos fijos, inclusive, establece las situaciones en que la Autoridad podrá emplear personal transitorio en funciones de la Unidad Apropriada, sin afectar el derecho de sustitución interina de otros empleados.

Pero el Artículo provee de ciertos derechos para los empleados transitorios inactivos, que hayan sido utilizados por más de cuatrocientas noventa (490) horas.

Las partes también negociaron otros beneficios para estos empleados.

El Artículo IX (A): Procedimientos para Atender y Resolver Querellas, dispone que querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este Convenio, como es el caso de los empleados transitorios.

El Artículo IX (B): Procedimientos Disciplinarios, establece que en todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes.

Aunque ya determinamos que el empleado, por ser uno transitorio no tenía una expectativa de retención, nos encontramos en posición de analizar ahora si la Autoridad le garantizó los derechos contemplados en el Convenio Colectivo.

En efecto, como el Querellante se encontraba trabajando para la Autoridad a la fecha en que le fue notificada la terminación de su contrato, 5 de septiembre de 2013, por alegadas razones de conducta, asistencia y productividad, las que no fueron

probadas durante la vista de arbitraje, a este se le violaron sus derechos por el incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo IX (B): Procedimiento Disciplinario.

Sin embargo, aunque podemos concluir la violación al debido proceso de ley al Querellante, no podemos ordenar el remedio solicitado por la Unión, porque tal y como explicamos anteriormente, por tratarse de un empleado transitorio, no tiene derecho a que se le reinstale a un puesto para el que fue nombrado a término fijo.

No obstante, por ser un empleado protegido por el Convenio Colectivo, es imperativo que se le otorguen los derechos que para este tipo de empleado han sido negociados por las partes.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO

La cesantía del Sr. Emmanuel Cruz Martínez estuvo justificada. Sin embargo, se ordena el cómputo de las horas trabajadas por el señor Cruz Martínez y de éste tener 490 horas, añadirlo a la lista de elegibles de empleados transitorios, de acuerdo a la antigüedad, tomando en consideración la fecha en que comenzó como empleado transitorio, es decir, desde el 4 de abril de 2013, así como eliminar de su expediente cualquier alusión a conducta inapropiada. Todo ello deberá realizarse dentro de los treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de la emisión de este Laudo.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de septiembre de 2016.

  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN  
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

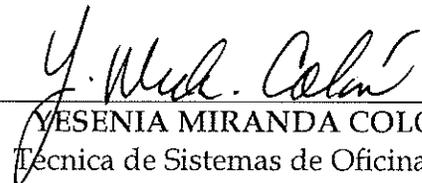
Archivado en autos hoy, 14 de septiembre de 2016 y remitida copia por correo a

las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI  
PRESIDENTE  
UNION INDEP AUTENTICA (UIA)  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917

LCDO OBED MORALES COLON  
DIRECTOR AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III