

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Patrono, Autoridad o AAA)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE PUERTO
RICO
(Unión o UIA)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-13-2029

SOBRE: NO RENOVACIÓN DE
CONTRATO DEL SR. MIGUEL A.
RIVERA QUIÑONES COMO
EMPLEADO TRANSITORIO.

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso estaba pautada para celebrarse el 15 de marzo de 2016, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Anotamos la comparecencia de la siguiente manera:

Por la Unión o la UIA compareció: el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José E. Maldonado Torres, Representante General, el Sr. Rene Lebrón Rivera, Presidente de Capitulo Humacao y Sr. Miguel A. Rivera Quiñones, querellante.

Por el Patrono o Autoridad compareció: la Lcda. Aslin M. Cabán Mendoza, Asesora Legal y Portavoz, la Sra. Margarita Ortiz González, Directora Auxiliar de Recursos Humanos y testigo, y el Sr. Daniel Vázquez Peguero, testigo.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo sobre la controversia a resolver. Por consiguiente, cada parte presentó su proyecto de sumisión. A saber:

Por la Unión:

Que este Honorable Árbitro determine si la cesantía del querellante se justifica la luz de la prueba presentada y del Convenio Colectivo.

De entender que no fue justificada, ordene la reinstalación del empleado a su plaza, el pago de salarios dejados de devengar desde el momento de la cesantía hasta el momento de la reinstalación, y cualquier otro beneficio que este Árbitro entienda le asiste al querellante.

En la alternativa que este Honorable Árbitro ordene a la Autoridad honrar el contrato que el querellante tenía vigente, y los salarios dejados de devengar desde el momento de la cesantía hasta el presente.

Por la Autoridad:

Que se determine si el cese del querellante estuvo justificado o no. De estarlo, que proceda con el cierre y archivo con perjuicio de la querrela. De no estarlo, que el árbitro determine el remedio adecuado.

CONTROVERSIA

A tenor con la facultad conferida por el Reglamento del Negociado, resolvemos que la controversia a dilucidar está debidamente recogida en el proyecto de la Autoridad.

El caso quedaría sometido el 25 de abril de 2016. Recibimos sendos alegatos en tiempo.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Miguel A. Rivera Quiñones, aquí querellante, fue contratado por la AAA el 10 de febrero de 2011 y desde entonces comenzó a trabajar como Operador de Planta de Acueductos Licenciado IV. El nombramiento expedido por la AAA al señor Rivera era un contrato de empleo de carácter transitorio y el mismo se renovaría cada tres (3) meses. (Exhibit 4 de la AAA).

2. Con dicho nombramiento transitorio el Querellante tendría una jornada de trabajo de 7.5 horas diarias y estaría ubicado en la Planta de Filtros II-Morovis en el pueblo de Río Grande, la cual pertenecía a la Región Este, Distrito de Humacao. (Exhibit 5 de la AAA).

3. El contrato de empleo transitorio expedido el 10 de febrero de 2011 estaría vigente hasta concluido el horario regular de trabajo del 4 de mayo de 2011 ó hasta que ocurriera uno de los siguientes eventos: 1) Las actitudes, evaluaciones de desempeño, comportamiento o acciones no se ajuste a las normas y reglamentos establecidos en la AAA, 2) Que las necesidades por las cuales se le contratan dejen de existir, 3) Que su licencia de Operador de Planta no esté vigente. En dicha comunicación, de fecha de 8 de febrero de 2011, también se le expresó que la AAA confiaba recibir sus más eficientes servicios. (Exhibit 5 de la AAA).

4. Como parte del trámite de reclutamiento del Querellante a este se le dio una charla de orientación el 15 de febrero de 2011. La referida charla fue de parte de la Sra. Margarita Ortiz González, Directora Auxiliar de Recursos Humanos. En dicha orientación le fueron entregados al Querellante varios reglamentos. Específicamente estos fueron: el Reglamento de Normas y Conductas y Medidas Disciplinarias de la

Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, el Reglamento de Personal Enmienda Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas, el Código de Ética para los Funcionarios y Empleados Públicos de la Autoridad, el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, el Protocolo de Violencia Doméstica y Procedimiento para el Establecimiento de la Política Pública, y el Procedimiento para atender Querellas sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo. (Exhibit 7 de la AAA).

5. Además de estos reglamentos la AAA tiene también un Manual Administrativo sobre Procedimiento 309 Para la Adquisición, Uso, y Control de Uniformes (Exhibit 2 de la AAA) y el Manual de Operaciones Procedimiento 800 para el Control de Entrada y Salida de Visitantes a ciertas Instalaciones de la Autoridad. (Exhibit 3 de la AAA).

6. De estos dos (2) últimos manuales no hay evidencia que le fueron entregados al Querellante como parte de su reclutamiento en la AAA. Tampoco contienen, en el caso del Procedimiento 800, disposición alguna sobre las consecuencias de su violación.

7. Mediante carta de 9 de mayo de 2011, la AAA le informó al querellante Rivera que, efectivo al 5 de mayo de 2011, su contrato de empleo transitorio como Operador de Planta de Acueductos Licenciado IV fue renovado. En la carta también le comunicaron al Querellante que su contrato de empleo transitorio estaría vigente hasta el 10 de agosto de 2011 ó hasta que ocurriera uno de los eventos mencionados anteriormente en la carta del 8 de febrero de 2011. (Exhibit 6 de la AAA).

8. A pesar de que las renovaciones de los contratos transitorios eran cada tres (3) meses, la AAA no expidió ningún otro contrato por el periodo correspondiente

del 10 de agosto de 2011 hasta el 28 de diciembre de 2012. De haberse renovado el contrato por escrito cada tres (3) meses, el mes de diciembre de 2012 era el tercer y último mes de contrato.

9. El 7 de noviembre de 2012, el Sr. Daniel Vázquez Peguero, Supervisor de Operaciones del Área de Fajardo comunicó a sus superiores la conducta exhibida por el querellante Miguel A. Rivera Quiñones el 26 de octubre de 2012. En esta comunicación expresaba sobre la conducta inapropiada por parte del empleado. Vázquez Peguero escribió y cito:

El viernes 26 de octubre de 2012 a eso de las 4:00 de la tarde me presenté en la planta de Filtros de Morovis en Río Grande. En la planta se encontraba el operador Miguel A. Rivera Quiñones cubriendo el turno de 2:00 de la tarde a 10:00 de la noche. Al momento de mi visita el operador no tenía puesto su uniforme, llevaba puesto un pantalón corto y un suéter de manga corta y esto a pesar de que el día antes en una visita con José Rodríguez y personal de Sede se le llamó la atención por la misma conducta. En adición el Sr. Rivera Quiñones se encontraba en compañía de una persona la cual no es empleado de la Autoridad de Acueducto y no estaba autorizada a estar dentro de la facilidades de la AAA. Esta persona que lo acompañaba le estaba realizando un tatuaje de una bandera en el brazo dentro de la oficina del operador.

Entiendo que el operador ha sido descuidado en el desempeño de sus funciones al llevar a cabo las mismas sin el uniforme adecuado exponiendo su seguridad en caso de cualquier emergencia. Además de que no cumplió con la directriz administrativa de utilizar el uniforme oficial asignado durante el desempeño de sus funciones, conforme al Procedimiento 309, Procedimiento Para la Adquisición, Uso, y Control de Uniformes. A eso se le suma la violación al Procedimiento 905 "Para El Control de Entrada y Salida de Empleados y Personas Ajenas al Edificio Central y Demás Dependencias de la Autoridad en Horas Laborables y No Laborables" al tener una persona dentro de las facilidades

realizándole un tatuaje en horas en que debe estar ejerciendo sus funciones como operador de planta.

Es por esto que solicito la cancelación del contrato del empleado Miguel A. Rivera Quiñones.

10. Por lo anteriormente descrito, el 28 de diciembre de 2012, la AAA, por voz del Sr. José L. Nieves Maldonado, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le notificó por escrito al querellante Miguel A. Rivera Quiñones que efectivo dicho día cesaba su contrato de empleo transitorio como Operador de Acueductos Licenciado IV.

11. En su comunicación el Director Nieves Maldonado le expresó, en lo pertinente, lo siguiente: "Como parte de las condiciones para ser contratado, a usted se le explicó que tenía que cumplir con las condiciones establecidas en su contrato transitorio y las normas y reglamentos establecidos en la Autoridad. Su Supervisor inmediato nos ha informado que usted no cumplió con las condiciones por las cuales se le contrató, viéndose afectado el servicio que damos el Pueblo de Puerto Rico".

12. También le señaló que: Oportunamente, la Oficina Regional de Recursos Humanos de la Región Este le estará contactando para entregarle los documentos relacionados a la terminación de contrato transitorio".

13. Inconforme con dicha determinación, la UIA presentó la querrela aquí ante nuestra consideración. Nos peticiona que se determine si la cesantía del querellante se justifica la luz de la prueba presentada y del Convenio Colectivo. Que ordene la reinstalación del empleado a su plaza, el pago de salarios dejados de devengar desde el momento de la cesantía hasta el momento de la reinstalación, y cualquier otro beneficio que le asista al querellante. O la alternativa se ordene a la

Autoridad honrar el contrato que el querellante tenía vigente, y los salarios dejados de devengar desde el momento de la cesantía hasta el presente.

OPINIÓN

Para el 10 de agosto de 2011, la AAA contrató temporeraamente al Sr. Miguel A. Rivera Quiñones como Operador de Planta de Acueductos Licenciado IV. El nombramiento expedido a Rivera era un contrato de empleo de carácter transitorio y el mismo se renovaría cada tres (3) meses. En la Planta del Filtros Morovis donde estaba asignado Rivera en el pueblo de Río Grande no había comunicación telefónica por lo que su supervisor inmediato Daniel Vazquez Peguero decidió ir hacia allá. Cuando llegó el 26 de octubre de 2012, a eso de la 4:00 de la tarde, encontró a Rivera sin su uniforme de trabajo ya que estaba en pantalones cortos y en suéter de manga corta. Allí también encontró a otra persona realizándole un tatuaje de una bandera a Rivera en su brazo derecho. El "tatuador" no era empleado de la AAA y no estaba autorizado a estar en la Planta, conforme a los procedimientos establecidos sobre la entrada y visita de personas a las instalaciones de la AAA. Días después el 7 de noviembre el supervisor Vazquez relató por escrito lo sucedido a sus superiores José Rodríguez Suarez (Gerente de Sistemas Área de Fajardo), Juan Quiñones López (Director de Área Fajardo) y Margarita Ortiz Gonzalez (Directora Auxiliar Recursos humanos Región Este). En dicha carta interna resaltó el hecho de que Rivera violentó con su conducta dos (2) Reglamentos de la AAA. Aludió específicamente el reglamento 309 sobre la obligación de utilizar el uniforme de trabajo y el 905 sobre el procedimiento de autorización para que personas puedan acceder a las instalaciones de la AAA. A juicio del supervisor Vázquez el operador Rivera y aquí querellante fue

“descuidado en el desempeño de sus funciones al llevar a cabo las mismas sin el uniforme adecuado exponiendo su seguridad en caso de cualquier emergencia”. Además señaló que “no cumplió con la directriz administrativa de utilizar el uniforme oficial asignado durante el desempeño de sus funciones”. Por esto el supervisor recomendó la cancelación del contrato transitorio de Rivera en AAA por la violación de los referidos Reglamentos 309 y 905. La cancelación del mismo tuvo lugar efectivo el 28 de diciembre de 2012 a pesar que desde el 10 de agosto de 2011, la AAA no renovó ni suscribió contrato escrito alguno en periodos de cada tres (3) meses como le informó en el primer contrato transitorio que firmó con Rivera el 10 de febrero de 2011. Previo al 10 de agosto de 2011, la AAA renovó en dos (2) únicas ocasiones el contrato transitorio a Rivera. El primer contrato fue del 10 de febrero al 4 de mayo de 2011 y el segundo de 5 de mayo al 10 de agosto de 2011. El 28 de diciembre de 2012 era último día vigente del contrato de Rivera con la AAA si este se hubiera prorrogado por escrito en periodos de tres (3) meses.

Este era el cuadro de hechos existente cuando la AAA determinó, ante los señalamientos del supervisor Vázquez Peguero, “cancelarle” el contrato transitorio a Rivera imputándole la violación de los antes dichos reglamentos 800 y 905. De entrada resolvemos que la “cesantía” estuvo justificada. Aunque las partes aquí han hablado de “cancelación de contrato” o de “cesantía” la realidad es que no es ni una cosa ni la otra. La prueba demostró que lo que hubo aquí fue que la AAA decidió no renovar el contrato transitorio que tenía con Rivera. El 28 de diciembre de 2012 era último día vigente del contrato de Rivera con la AAA si este contrato se hubiera prorrogado por escrito en periodos de tres (3) meses.

Nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido que un empleado a tiempo determinado no tiene derecho a su empleo más allá del término establecido en el contrato de empleo. Es decir, no tiene una expectativa de empleo más allá del término por el cual fue contratado. La AAA llamó cancelación de contrato a lo que a todas luces era, de hecho, una no renovación.

Aunque nuestro ordenamiento estatutario cobija el poder de dirección empresarial al reconocerles a los patronos el derecho de tomar acciones correctivas en sus centros de trabajo para asegurar la efectividad y el buen funcionamiento del negocio y, a tales efectos, se faculta a los patronos a adoptar las reglas y los reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, la AAA, por lo visto, determinó no ejercer dicha prerrogativa. En cambio esperó que su contrato con Rivera venciera por sus propios términos. De haberse renovado el contrato por escrito cada tres (3) meses, el mes de diciembre de 2012 era el tercer y último mes de contrato. Ello no constituye una cancelación de contrato sino un vencimiento de contrato por sus propios términos que no debe acarearle económicamente a la AAA una responsabilidad contractual¹.

Nos resulta claro que en el presente caso, el 28 de diciembre de 2012, la AAA, por voz del Sr. José L. Nieves Maldonado, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le notificó por escrito al querellante Miguel A. Rivera Quiñones que efectivo

¹ Los empleados temporeros o contratados por tiempo determinado están protegidos por el Artículo 1476 del Código Civil de Puerto Rico (31 L.P.R.A 4114). Bajo dicho artículo los empleados contratados por tiempo determinado no pueden despedirse, sin justa causa, antes de transcurrir el término por el cual fueron contratados. En caso de ser despedidos sin justa causa antes del término fijado en el contrato tiene derecho al resarcimiento de los daños ocasionados por el quebrantamiento del contrato. Los daños sufridos se determinaran sobre la base de los salarios dejados de devengar por motivo del despido más cualquier otro daño sufrido por el empleado como consecuencia de esta acción. A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 8va ed., San Juan, [ed. del autor], 2005, pág. 185.

dicho día cesaba su contrato de empleo transitorio como Operador de Acueductos Licenciado IV. La AAA no hizo más que notificarle al Querellante lo que este ya tenía conocimiento: que su contrato tenía un término de vencimiento al 28 de diciembre de 2012. Y que efectivo dicho día no sería renovado. De haberse renovado el contrato por escrito cada tres (3) meses desde el 10 de agosto de 2011, el mes de diciembre de 2012 era el tercer y último mes de contrato, siendo el día 28 el último día de dicho mes. Así entonces no puede pretender el Querellante tener derecho a lo que desde el inicio no era parte del contrato que firmó con la AAA, que su contrato trascendiera su vigencia más allá del 28 de diciembre de 2012, pues, su renovación, tacita, tenía periodos de tres (3) meses. La Unión plantea que la AAA no renovó por escrito los contratos con Rivera desde el 11 de agosto de 2011 para señalar el incumplimiento de ésta a contratar por escrito. No obstante es un señalamiento válido el de la Unión para que la AAA corrija de inmediato esa fisura en sus procesos de reclutamiento de empleados transitorios que resalta su inadecuado manejo administrativo de dicho personal, pero que, según los hechos de este caso, no puede generar derechos ulteriores al querellante Rivera.

Por entender que lo antes señalado resuelve la controversia, emitimos el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

El cese del querellante estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de mayo de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 23 de mayo de 2018; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. ASLIN M. CABAN MENDOZA
ASESORA LEGAL AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SR. PEDRO J. IRENE MIAMI
PRESIDENTE UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO. OBED MORALES COLÓN
ASESOR LEGAL AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III