

Gobierno 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 (AAA)**
(Autoridad)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AAA (UIA)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: **A-13-2719**

**SOBRE: RECLAMACIÓN (NO
RENVACIÓN CONTRATO)
RAMÓN ESCUDERO QUIÑONES Y
LUIS E. PRADO SEVILLA**

ÁRBITRO: **JORGE L. TORRES PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el lunes, 21 de mayo de 2018 a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 18 de junio de 2018, fecha concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante denominada, "**la Autoridad**", comparecieron: el Sr. Edwin Lozada, asesor y testigo; el Sr. Carlos J. Córdova Rolón, representante y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS, en adelante denominada, "**la Unión**", comparecieron: los Sres. Luis Prado y Ramón Escudero, querellantes; y el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación.

POR LA AUTORIDAD:

“Que el Honorable Árbitro determine que un empleado transitorio no tiene expectativas de empleo luego de que vence su contrato de empleo transitorio y 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 de vencimiento del mismo.

Que el Honorable Árbitro determine que la Autoridad actuó correctamente y desestime la presente querrela con perjuicio a favor la AAA.”

POR LA UNIÓN:

“Que el Árbitro determine si el despido de los unionados Ramón Escudero y Luis Prado estuvo justificado y lo realizo conforme al Convenio Colectivo. De determinar que el despido fue injustificado y lo contrario al Convenio Colectivo, que el Árbitro provea los remedios adecuados.”

Luego de evaluar, analizar, ponderar y aquilatar la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

“Que el Árbitro determine si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo al no renovarle el contrato de trabajo a

los Sres. Ramón Escudero y Luis Prado. De determinarse que se violó, el Árbitro emitirá el remedio adecuado.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Hoja del Sistema de SAP del empleado Ramón Escudero, donde se refleja fecha nombramiento, vencimiento de contrato y fecha de cese.
2. Exhibit II, Autoridad - Hora del Sistema de SAP del empleado Luis E. Prado, donde se refleja fecha nombramiento, vencimiento de contrato y fecha de cese.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO IV

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.

2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación

de trabajo, determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

ARTICULO XXI

PERSONAL NO REGULAR - (TRANSITORIO)

A. Condiciones de Reclutamiento

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropriadada en las 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) Si Sueldo
 - f) Judicial
 - g) Deportiva
 - h) Empleados Suspendidos o Destituidos con casos en 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 "at 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 (400) 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-I 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 cualifiquen y puedan 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 (transitorio) 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.

DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. El empleado Ramón Escudero Quiñones fue empleado de la Autoridad desde el 6 de diciembre de 2007, fecha en la que se le otorgó un contrato de empleo transitorio como Auxiliar General.
2. La carta del 15 de noviembre de 2007 notificándole al Querellante su nombramiento como empleado transitorio, establece que efectivo el 6 de diciembre de 2007 se le otorgaba un nombramiento de empleo transitorio y que el mismo estaría vigente hasta el 8 de febrero de 2008.
3. El contrato de empleo transitorio le fue renovado al Querellante en varias ocasiones, venciendo su último contrato el 6 de noviembre de 2012.
4. El 20 de marzo de 2013 la Autoridad le envió una carta al Querellante donde le informó que no estarían renovando su contrato de empleo transitorio efectivo el 25 de marzo de 2013.

5. El empleado Luis E. Prado Sevilla fue empleado de la Autoridad desde el 1 de julio de 2011, fecha en la que se le otorgó un contrato de empleo transitorio como Auxiliar General en la Oficina de Servicios al Cliente.
6. La carta del 27 de junio de 2011 notificándole al Querellante su nombramiento como empleado transitorio, establece que efectivo el 1 de julio de 2011 se le otorgaba un nombramiento de empleo transitorio y que el mismo estaría vigente hasta el 5 de octubre de 2011.
7. El contrato de empleo transitorio le fue renovado al Querellante en varias ocasiones, venciendo su último contrato transitorio el 23 de enero de 2013.
8. El 20 de marzo de 2013 la Autoridad le envió una carta al Querellante donde le informó que no estarían renovando su contrato de empleo transitorio efectivo el 25 de marzo de 2013.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo al no renovarle el contrato de trabajo transitorio a los Sres. Ramón Escudero Quiñones y Luis E. Prado Sevilla.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Luego de evaluar, ponderar, analizar y aquilatar la evidencia presentada ante nos, concluimos que no le asiste la razón a la Unión. Hacemos nuestro los razonamientos esbozados por el portavoz de la Autoridad en su memorando de

derecho. En adición, ya resolvimos una controversia idéntica entre las mismas partes el 11 de junio de 2018, en el Caso Núm. A-13-1813.¹

A tenor con lo esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

La Autoridad no violó el Convenio Colectivo al no renovar los contratos transitorios de los Sres. Ramón Escudero Quiñones y Luis E. Prado Sevilla; por lo tanto, se procede a la desestimación de la presente controversia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2018.



JORGE D. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 27 de junio de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA EMPLS AAA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

¹ Fairweather, Owen - Practice and Procedure in Labor Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington, D.C.; 1983; págs. 573 et.seq. Véase en adición, Drake Motor Lines, Inc. vs. Teamsters, Local 107, 343 F. Supp. 1130, 80 LRRM 3003; Clemens vs. Central R.R. Co. of New Jersey, 399 F. 2d 825, 68 LRRM 3054 (3d. Cir. 1968), cert. denied, 393 U.S. 1063, 70 LRRM 2226 (1969).

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ
BUFETE QUIROS & BONHOMME
PO BOX 7445
SAN JUAN PR 00916-7445

LCDA AINEZ MEDINA RESTO
DIRECTORA AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR CARLOS CORDOVA ROLON
OFICIAL SERV GERENCIALES REL LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III