

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Autoridad o A.A.A.)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS
(Unión o U.I.A.)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-15-132

SOBRE: TERMINACIÓN
CONTRATO EMPLEADO
TRANSITORIO

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

El caso identificado en epígrafe fue sometido por las partes a la consideración y decisión final del árbitro, mediante la presentación de memorandos de derecho en apoyo de sus respectivas posiciones. El alegato de la Unión fue sometido por su Presidente, Sr. Pedro Irene Maymí. El alegato de la Autoridad fue sometido por la Lcda. Aslin M. Cabán. El caso quedó sometido para su resolución final, el 12 de octubre del 2018.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

La parte promovente de la querella, UIAEAAA no sometió propuesta de sumisión como tal sobre el/los asuntos a ser resueltos por el árbitro. En su alegato escrito, presentó, sin embargo, una solicitud para que el árbitro concluyera lo siguiente:

1. Que el Patrono AAA violentó las disposiciones del Convenio Colectivo vigente en lo referente a la

protección de empleados no regulares, su expectativa de retención y antigüedad en el empleo.

2. Como consecuencia de lo anterior concluya que la cesantía del unionado Waldemar Villarubia Méndez es injustificada.
3. Ordene a la AAA como remedio a que reponga de inmediato al unionado Waldemar Villarubia Méndez, y le pague los salarios y otros haberes dejados de devengar a partir del 30 de junio del 2014, fecha en que fue cesanteado injustificadamente.
4. En la alternativa concluya que la AAA violentó las disposiciones del Artículo XXI (D) (3) del Convenio Colectivo y en su consecuencia ordene a AAA que incluya al unionado en el registro de elegibles inactivos.

Por su parte, la representación de la AAA sometió la suya, en los siguientes términos:

“Que el Honorable árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, que el querellante era empleado transitorio con contrato vigente hasta el 30 de junio del 2014, que pasada esa fecha no posee expectativa de continuidad en el empleo y el Patrono posee la prerrogativa de no renovarle. Además, que determine que el querellante no tiene derecho a ser incluido en un Registro de Elegibles Inactivos.”

De conformidad con la prueba, alegaciones de las partes, y la facultad reglamentaria conferida al árbitro,¹ se determina que los asuntos a ser resueltos en este caso son los siguientes:

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 24 de noviembre del 2008, según enmendado- Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “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.

Decidir según los hechos del caso, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, la prueba ofrecida y la jurisprudencia aplicable al caso, si la Autoridad violó o no los términos del Convenio Colectivo al no renovar el contrato del querellante Waldemar Villarubia Méndez. De encontrar que se violaron los términos del Convenio Colectivo, se determinará el remedio que corresponda. De no haber violación, se desestimaré el caso.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO 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 situación 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 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

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.”

a las limitaciones específicas establecidas en este convenio y a las leyes aplicables.

ARTÍCULO IX (A)

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A....

B....

C. Procedimiento Para La Designación de Árbitro y Vista de Arbitraje

a)...

b). Los árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

c). El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad de administrar y dirigir su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del Convenio.

ARTÍCULO XXI- PERSONAL NO REGULAR- (TRANSITORIO)

A. Condiciones De Reclutamiento

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropia en las siguientes situaciones siempre que no se afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

1. Para sustituir empleados en uso de las siguientes licencias:

- a) Enfermedad
 - b) Accidente de 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 "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...

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. ...

3. ...

4. ...

5. ...

D. Selección de Candidatos

1....

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.

E...

F...

G. Empleados no Regulares Reclutados con Posterioridad al 1ro de febrero del 2011

1. Los empleados se registrarán por los términos en la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, la cual se incluye como Anejo III de este convenio.²

² Los propósitos para los cuales las partes negociaron un acuerdo a ser incluido en el Convenio como Anejo III, tuvo su origen en una reclamación presentada por la UIAAA contra la Autoridad, cuestionando la contratación de empresas privadas para efectuar funciones de lectura de contadores y cortes de servicio. A través del referido acuerdo, la Autoridad le extendió nombramiento transitorio a cincuenta empleados a quienes se les había cancelado su contrato transitorio el 21 de octubre del 2009. Los términos negociados e incluidos en la Estipulación no alteran las condiciones de reclutamiento para los empleados transitorios establecidos en la Sección 1 del Artículo XXI del Convenio Colectivo. (Véase Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo 2012-2015 extendido hasta el 2017).

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos del presente caso ocurren durante la vigencia de un Convenio Colectivo otorgado entre las partes con vigencia desde el 2012, extendido hasta el 2017. **(Exhibit 1 Conjunto)**.

2. El querellante Waldemar Villarubia Méndez fue nombrado como Trabajador de Alcantarillado con la querellada Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, el 15 de diciembre del 2011. **(Anejo 1 AAA)**.

3. Al querellante se le extendieron otros contratos de carácter transitorio hasta el 30 de abril del 2014. **(Anejo 2 AAA)**.

4. El 26 de junio del 2014, la Directora de Recursos Humanos de la AAA le envió una comunicación escrita al querellante mediante la cual se le informó la determinación de dar por terminada su relación de empleo transitorio con la Autoridad, efectivo el 30 de junio del mismo año. **((Anejo 3 AAA))**.

5. El 9 de julio del 2014, la Unión radicó solicitud para arbitraje de la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, alegando que la Autoridad violó el Artículo IV del Convenio Colectivo aplicable, al terminar el contrato al querellante de manera injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley.

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Nos corresponde decidir en el presente caso, si la acción de no renovar un contrato al querellante Waldemar Villarubia Méndez, luego de éste haber estado

haciendo funciones con nombramiento de carácter transitorio para la Autoridad, desde el 15 de diciembre del 2011 hasta el 30 de junio del 2014, fecha en que la Autoridad dio por terminado su contrato, constituyó una violación a los términos del Convenio Colectivo. En defensa de su acción, argumenta la AAA, a través de su alegato escrito, que las personas nombradas en puestos de duración fija tendrán estatus transitorio. La duración de estos nombramientos corresponderá al período por el cual se crea el puesto y solo durante la vigencia del nombramiento se le reconoce al empleado una legítima expectativa de retención. En consecuencia, expirado el término de un nombramiento transitorio, el querellante Waldemar Villarubia Méndez no poseía una expectativa de continuidad en el empleo y la Agencia no venía obligada a demostrar justa causa para no renovar su nombramiento. Cita en apoyo de su señalamiento la decisión de nuestro más alto foro en el caso **Departamento de Recursos Naturales v. Correa 118 DPR 690**, páginas 695-697 (1987) y **Delgado v. D.S.C.A. 114 DPR 177**, páginas 184-190.

Además, afirma que cuando se vence el término del nombramiento y no se renueva el mismo, ello no constituye una suspensión o destitución sino una cesantía. **Martínez v. Colom, Comisionado, 51 DPR 417,421 (1937)**. Y que, expirado el término de un nombramiento transitorio, la agencia no viene obligada a demostrar justa causa para no renovar el nombramiento. **Departamento de Recursos Naturales v. Correa, supra 699-700**. Puntualiza también, que esta controversia sobre la no renovación de nombramientos transitorios ha sido resuelta consistentemente en el foro arbitral mediante decisiones que

han favorecido la posición de la Autoridad, citando los casos A-15-2948 y A-17-03³. Estos laudos, recalca la Autoridad, reafirman la norma que establece que un empleado a tiempo determinado no tiene derecho a su empleo más allá del término establecido en el contrato de empleo y la Autoridad no viene obligada a renovar el contrato si no lo estima necesario, ni a incluirlo en un registro de elegibles, toda vez que la Estipulación del 12 de noviembre del 2010, no provee para ello. También citó la Autoridad, como refuerzos adicionales a su postura, decisiones judiciales en los casos K AC 2016-237 emitida por el Tribunal de Apelaciones 27 de octubre del 2015; y K LCE 2013-01258 del 30 de junio del 2014. Mediante respectivas decisiones, se sostuvieron las decisiones del Tribunal de Primera Instancia, que a su vez han validado las determinaciones arbitrales sobre la no renovación de contratos de empleo transitorios a empleados de la AAA bajo los términos del Convenio Colectivo en su Artículo XXI y la Estipulación del 12 de noviembre del 2010.

En consecuencia, a lo anteriormente expresado, plantea la Autoridad que, expirado el término de su nombramiento transitorio, el querellante Waldemar Villarubia Méndez no poseía una expectativa de continuidad en el empleo y la Agencia no venía obligada a demostrar justa causa para no renovar su nombramiento. En cuanto al derecho que pueden tener los empleados clasificados como transitorios, al amparo de las disposiciones del Convenio Colectivo, afirma la Autoridad, que según el **Artículo IV Poderes y Prerrogativas**, retiene todos los poderes inherentes a la facultad de dirigir y

³ Laudo del 21 de marzo del 2018, Árbitro Maité Alcántara; y Laudo del 15 de febrero del 2018, Árbitro Manuel Rodríguez.

administrar sus servicios y fuerza laboral, lo cual incluye la determinación del número de empleados necesarios, dirección del personal, productividad, horas de trabajo y operación. Sostiene además, que aquellos empleados con carácter transitorio reclutados luego del primero de febrero del 2011, se regirán por los términos de la Estipulación del 12 de noviembre del 2010, incluida como parte del Artículo XXI (G) del Convenio Colectivo aplicable. En consecuencia, dichos empleados reclutados a partir de la fecha antes mencionada solo disfrutarán de los derechos especificados en la estipulación entre los que no se incluye el ser incluidos en un Registro de Elegibles Inactivos una vez terminados sus contratos transitorios, toda vez que la legislación laboral no contempla tal situación. En el caso **KLCE 2015-01122**, el Tribunal Apelativo sostuvo una decisión previa del Tribunal de Primera Instancia, que a su vez sostuvo la validez de un laudo de arbitraje que hizo una distinción entre empleados transitorios contratados antes y después del 1 de febrero del 2011, para efectos de sus respectivos beneficios bajo el Convenio Colectivo. Y en el caso **KLCE201301258**, *supra*, el Tribunal de Apelaciones conformó que notificado el empleado por parte de la Autoridad que daba por terminado su contrato de empleo, una vez vencida la extensión de contrato de empleo transitorio, que tal acción, entendiéndose la cesantía, no activa las disposiciones del Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, sostiene que en el caso de autos, “se trata de un empleado transitorio en una agencia de gobierno que no está sujeta a la **Ley de Personal del**

Servicio Público⁴, y cita para ello las disposiciones aplicables de la referida Ley en la Sección 3 LPRA Sec. 1338, Exclusiones... (3) los empleados de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados.”

A tono con la referida disposición legal, la Unión afirma en su alegato escrito, que el caso **Departamento de Recursos Naturales v. Correa, supra**, citado por la Autoridad y aplicable a la situación de los empleados transitorios es totalmente inaplicable al caso ante nuestra consideración, puesto que los empleados con nombramiento transitorio que trabajan en la AAA le cobijan todas las protecciones que le brinda el Convenio Colectivo.⁵ La Unión plantea que no le son de aplicación las disposiciones de la Ley de Personal, para aquellos empleados de agencias o instrumentalidades del Gobierno que tengan derecho a negociar colectivamente, mediante leyes especiales.⁶

Más aún, la Unión sostiene que “en el caso de un empleado con nombramiento no regular denominado transitorio que trabaja para la AAA, le cobijan las protecciones que le brinda el Convenio Colectivo. En ese sentido, entiende la Unión que en el caso de los empleados unionados con nombramiento no regular (transitorios), estos tienen la expectativa de ser nombrados en un puesto regular que le garantiza el Convenio Colectivo en la Sección D (2) del Artículo XXI; y también, que a los empleados les cobija la antigüedad en el empleo según los términos establecidos en la Sección C (2) del

⁴ Ley Número 5 del 14 de octubre del 1975, según enmendada, 3 LPRA Secciones 1301 et seq. Esta Ley fue derogada por la Ley 184 del 3 de agosto de 2004.

⁵ Véase Alegato escrito de la Unión a las páginas 2 y 3

⁶ Sección 1338 Ley 5.

Artículo XXI del Convenio. Sostiene además la Unión, que como empleado no regular (transitorio), al unionado le cobijaban las disposiciones del Convenio Colectivo relativas a su inclusión en el registro de elegibles según los términos del Artículo XXI, Sección (D)(3). Considerados los argumentos de las partes, la prueba ofrecida, las disposiciones contractuales aplicables y la jurisprudencia, procedemos a resolver.

Anteriormente hemos resuelto en otros casos entre las mismas partes aquí comparecientes, que un empleado público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, si dicho interés está protegido por ley o cuando las circunstancias del empleo le crean una expectativa de continuidad. **Pierson Muller I v. Feijoó, 106 DPR 838,852 (1978); Morales Narváez v. Gobernador, 112 DPR 761,767 (1982)**. Estas decisiones de nuestro más alto foro se hicieron tomando como base las disposiciones de la Ley de Personal del Servicio Público, aprobada el 14 de octubre del 1975, según enmendada, 3 LPRA sec. 1301 et seq, la cual establecía dos categorías básicas de empleados públicos: de carrera y de confianza. Además de esas dos categorías de empleados, la Ley antes citada proveía para el nombramiento de personal transitorio, 3LPRA Secs.1333 (12) y 1336 (9).

La Ley 5 antes citada fue derogada por la Ley 184 del 3 de agosto del 2004. En su Sección 5.3, se dispuso que las disposiciones de esta Ley Número 184, no serían de aplicación a las Ramas Legislativa y Judicial; y que en el caso de las corporaciones públicas o público privadas, éstas deberán adoptar reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito a la administración de sus recursos humanos, conforme

lo dispone la Ley. Según lo dispuesto en la Sección 1(C) del Artículo 14, en el caso de los empleados que a la vigencia de la Ley 184 estuviesen ocupando puestos mediante nombramiento transitorio, éstos permanecerían hasta la terminación del período del nombramiento.⁷

No obstante, debemos considerar las condiciones acordadas entre las partes en la Estipulación del 12 de noviembre del 2010, identificada como Anejo III en el Convenio y aquellas que forman parte del Artículo XXI, Personal No Regular (Transitorio) en el Convenio Colectivo, acordado posteriormente en el año 2012. Mediante la referida Estipulación, se le reconoció la antigüedad a cierto grupo de trabajadores con nombramiento transitorio a quienes no se les había renovado su contrato en el año 2009 y también se definieron los beneficios económicos aplicables a éstos. Las partes, sin embargo, negociaron e incluyeron en el Convenio Colectivo, en su Artículo XXI, Sección G, que a los empleados contratados como transitorios a partir del primero de febrero del 2011, le serían de aplicación los términos de la Estipulación del 2010. La retención en el empleo a base de antigüedad y la ubicación en un registro de elegibles inactivos no fue parte de las protecciones negociadas e incluidas en el Artículo XXI para los transitorios reclutados a partir del 1 de febrero del 2011. En vista de ello, forzoso es concluir que en el presente caso, al querellante no le son de aplicación las disposiciones del Artículo XXI

⁷ En el caso de los empleados que a la vigencia de la Ley 184 del 3 de agosto del 2004, conocida como la Ley del Sistema de Administración de Recursos Humanos estuviesen ocupando puestos mediante nombramiento transitorio, éstos permanecerían en dichos puestos hasta la terminación del período del nombramiento.

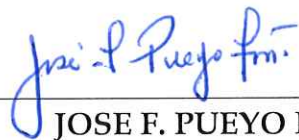
relativas al derecho de retención y a ser ubicado en un registro de elegibles inactivos en orden de antigüedad, dado que su fecha de reclutamiento fue posterior al primero de febrero del 2011. En consecuencia y por los fundamentos hasta aquí discutidos, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La Autoridad no violó los términos del Convenio Colectivo al no renovar el nombramiento transitorio al querellante Waldemar Villarubia y no ubicarlo en una lista de elegibles inactivos. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 26 de octubre de 2018.



JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 26 de octubre de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
#49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN, PUERTO RICO 00917-4902

LCDA. ASLIN M. CABÁN MENDOZA
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN, PUERTO RICO 00916-7066

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


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III