

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, (A.A.A.)
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AAA, (U.I.A.)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-2941

SOBRE: RECLAMACIÓN-
CONTRATO TRANSITORIO
Sr. Louis Sánchez Alicea

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en sus méritos en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 10 de abril de 2018. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 31 de mayo de 2018, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus respectivos alegatos.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, compareció: el Lcdo. Carlos Córdova, asesor legal y portavoz. Por la Unión Independiente Auténtica, en adelante “la Unión”, compareció: el señor Pedro Irene Maymí, Presidente y portavoz ; y el señor Héctor Motta, testigo.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por la Unión:

1. Que la Honorable Árbitro Chez Vélez determine a la luz de la prueba presentada que la querellada AAA, no cumplió con lo dispuesto en el Artículo XXI del Convenio Colectivo vigente al cesantear al Querellante Luis Sánchez Alicea.
2. Que en consecuencia la Honorable Árbitro Chez Vélez emita un laudo que:
 - a. Concluya que la Querellada AAA violentó las disposiciones del Convenio Colectivo.
 - b. Como consecuencia de lo anterior concluya que la cesantía del Querellante Louis Sánchez Alicea es injustificada.
 - c. Que ordene a la Querellada AAA como remedio a que reponga de inmediato al Querellante en su empleo y le pague los salarios y otros haberes dejados de devengar a partir de la fecha de su cesantía hasta el momento de su reemplazo o en la alternativa concluya que la AAA violentó las disposiciones del Artículo XXI (D) 3 del Convenio Colectivo vigente al no incluir al querellante en el "Registro de Elegibles". [sic]

Por la Autoridad:

1. Que la Honorable Árbitro determine que un empleado transitorio no tiene expectativa 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 luego de la fecha de vencimiento del mismo.

2. Que la Honorable Árbítro determine que la Autoridad actuó correctamente, desestime la presente querella con perjuicio a favor de la AAA.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

SUMISIÓN

Determinar si la AAA violó el Convenio Colectivo o no al no renovar el contrato de empleo transitorio del querellante, Sr. Luis Sánchez Alicea. De determinar que se violó el Convenio Colectivo, se determinará el remedio que corresponda. De no haber violación, se desestimaré la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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 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

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbítro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al Árbítro por escrito con copia a la otra parte. El Árbítro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o acuerdo.

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 de 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.

ARTÍCULO 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) Sin Sueldo
 - f) Judicial
 - g) Deportiva
 - h) Empleados Suspendidos o Destituidos con casos ante el Comité de Querellas.

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 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 Unidad de Personal No Regular del Departamento de Administración de Personal. Esta Unidad 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 cuatrocientos noventa (490) horas trabajadas será 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 plaza dentro de la unidad contratante se hará de las listas elegibles, inactivos.

C. Cuando la Autoridad utilice Personal no Regular (Transitorio) más de cuatrocientos noventa (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 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 lo 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 determinarse la oportunidad de empleo no regular de jornada completa se reinstalará al empleado a las funciones de jornadas incompletas de cual prevenía.
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 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 servicios 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 55 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 horas (490) trabajadas se le concederá un bono de Navidad 6 ½ % del salario bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio colectivo sobre bono de navidad.
4. Luego de cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas a las empleadas se les concederá hasta ocho (8) semanas de 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 horas (490) 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.

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. Para el 15 de diciembre de 2011, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados le extendió al señor Louis Sánchez Alicea, querellante, un nombramiento transitorio como Conserje Mensajero en el Laboratorio Central, en el puesto 3046-0119. El mismo estuvo vigente hasta el 21 de marzo de 2012.
2. El 27 de marzo de 2012, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales emite comunicación al presidente de la Unión, donde hace referencia al beneficio de plan médico para los empleados transitorios.
3. La Autoridad le renovó al querellante su nombramiento transitorio desde el 14 de junio de 2012 hasta el 30 de abril de 2015.
4. El 29 de abril de 2015, la Autoridad le notificó al querellante que su contrato como empleado transitorio vencía el 30 de abril de 2015, y que a esa fecha no

sería renovado el mismo. Dando por terminada la relación de empleo con la Autoridad.

V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos de rigor, las partes expresaron y luego suscribieron sus respectivas alegaciones en cuanto a los asuntos a resolverse en la presente controversia. La misma postura presentada por las mismas partes en otros casos, fue analizada y resuelta por la aquí suscribiente. Ante tales hechos, nos reiteramos en nuestra determinación, y hacemos acopio de la misma para atender el presente caso. Veamos.

Nos corresponde determinar si la AAA violó el Convenio Colectivo o no al no renovar el contrato de empleo transitorio de querellante, Louis Sánchez Alicea, una vez culminado el contrato. En el caso de autos no existe controversia en cuanto a los hechos ocurridos que dan base a la controversia de autos. Nos encontramos nuevamente con la situación donde existe un empleado de la Autoridad, al que se contrató para un empleo transitorio. Donde dicho contrato fue renovado por un periodo determinado; el cual luego, no fue extendido, dando así por terminada la relación contractual.

El Convenio Colectivo, en su Artículo XXI, supra, que trata sobre Personal No Regular-Transitorio, claramente establece que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados tendrá la facultad de emplear personal no regular (transitorio) en funciones de la Unidad Apropiaada para determinadas situaciones, siempre y cuando no afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados. Una de esas instancias

para las cuales se nombra al empleado transitorio, es para sustituir a empleados que se encuentran en uso de alguna de sus licencias.

Si bien la Ley de Personal del Servicio Público define un puesto transitorio en función de su duración limitada, el principio de mérito obliga a que durante la vigencia del nombramiento se le reconozca al empleado una legítima expectativa de retención. Departamento de Recursos Naturales v. Enrique Correa, 118 D.P.R. 689, 1987. No obstante, dicha expectativa de retención no existe vencido el término del nombramiento. Los nombramientos transitorios surgen para atender unas necesidades específicas, en tiempo determinado.

En el caso de autos, la evidencia claramente establece que el nombramiento del querellante siempre fue de carácter transitorio. Por lo que, concurrimos con nuestra más alta curia al disponer que una vez vencido el nombramiento, no se está ante ninguna suspensión y/o destitución de puesto, sino que se está ante una cesantía en el cargo. Commoloco of Caguas, Inc. V. Benítez Díaz, 126 D.P.R. 478, 1990. El hecho de que un empleado ostente un nombramiento de carácter transitorio, no debe crearle la expectativa de que dicho nombramiento le de permanencia en su empleo. A esos efectos, se establece que la Autoridad ejerció su prerrogativa gerencial al no renovar al querellante su contrato de empleo transitorio.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la AAA no violó el Convenio Colectivo al no renovar el contrato transitorio del Sr. Louis Sánchez Alicea. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 10 de septiembre de 2019.



MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 10 de septiembre de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. PEDRO IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
HATO REY PR 00917-4902

SR. CARLOS CÓRDOVA
OFICIAL DE SERVICIOS GERENCIALES Y RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066 BO. OBRERO STATION
SAN JUAN PR 00916-7066



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III