

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

**AUTORIDAD ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS (AAA)  
(Autoridad o el Patrono)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA  
(UIA)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-17-03**

**SOBRE: TERMINACIÓN DE  
EMPLEO**

**ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje del caso estaba señalada para celebrarse el jueves, 3 de agosto de 2017. Sin embargo, previo a iniciar los procedimientos de rigor, las partes acordaron, con nuestra anuencia, comparecer por escrito en un término simultáneo, ya que la controversia a ser resuelta por el suscribiente es una estrictamente de derecho. Acordado dicho asunto, se le concedió a dichas partes hasta el 7 de septiembre de 2017, para presentar sus escritos correspondientes. La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 22 de diciembre de 2017, por razón de los embates de los eventos atmosféricos ocurridos en Puerto Rico y luego de la prórroga concedida al representante legal de la Autoridad para someter su alegato escrito.

Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos, pues, al análisis y adjudicación del caso.

### **SUMISIÓN**

Las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a ser resuelta en el caso, por lo que se le solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas, en sus memorandos escritos. Sin embargo, y a pesar de que la Autoridad presentó su proyecto de sumisión en su escrito, la Unión no presentó un proyecto de sumisión per se.

Por la Autoridad:

- a. Que el 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 indefinidamente, luego de la fecha de vencimiento del mismo.
- b. Que al Honorable Árbitro determinar que la Autoridad actuó correctamente, desestime la presente querrela con perjuicio a favor de la AAA.  
[Sic]

Luego de evaluar los escritos sometidos, la prueba documental y el Convenio Colectivo, y conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado, en su

Artículo XIII- Sobre la Sumisión – en su Inciso b<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Determinar si la terminación de empleo del Sr. Mauricio López Torres estuvo justificada o no. De determinar que la Autoridad infringió el Convenio Colectivo, que se provea el remedio adecuado.

## **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>**

### **ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

[...]

- i. 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.
- ii. 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

---

<sup>1</sup>Artículo XIII - Sobre La Sumisión:

a) (..)

b) b) En la eventualidad de 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) asuntos preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o Acuerdo.

c) (...)

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

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.

**ARTÍCULO XXI**  
**PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)**

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. [...]

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.

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.

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.

**ARTÍCULO XXI**  
**PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)**

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

G. Empleados no regulares con posterioridad al 1ro de febrero de 2011

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.

**Estipulación del 12 de noviembre de 2010**  
**(Anejo III del Convenio Colectivo) (en lo pertinente)**

[...]

**ACUERDAN**

**UNO:** [...]

[...]

**OCHO:** Los candidatos que se recluten bajo los términos de esta estipulación le aplicarán, única y exclusivamente las siguientes condiciones de empleo:

- A. Se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado.
- B. Bono de Navidad bajo los términos y condiciones de la Ley Núm. 34 de 12 de junio de 1969, según enmendada.
- C. Acumulación de licencia de vacaciones de un día y cuarto (1.25) por cada mes de servicio

trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.

- D. Acumulación de licencia de enfermedad de un (1) día por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- E. Pago de dietas según aplique.
- F. Cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por Ley aplicable a la AAA.

### **TRASFONDO DE LA QUERELLA**

El caso ante nos versa sobre una querella interpuesta por el Sr. Mauricio López Torres, querellante, por una alegada terminación de empleo injustificada por parte de la Autoridad. El querellante fue empleado de la Autoridad desde el 8 de agosto de 2013, fecha en la que se le otorgó un contrato de empleo transitorio, en el puesto clasificado como Trabajador de Sistema de Operaciones en Servicio al Cliente. El mismo tendría vigencia hasta el 13 de noviembre de 2013.<sup>3</sup> No obstante, el querellante, luego de varias renovaciones, permaneció bajo contrato transitorio hasta que mediante comunicación escrita se le notificó que su contrato transitorio venció el 30 de abril de 2016, y que el mismo no sería renovado.

Inconforme con la determinación de la Autoridad, la Unión radicó la presente querella mediante el formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

---

<sup>3</sup> Exhibit Número 2 conjunto.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si la terminación de empleo del Sr. Mauricio López Torres estuvo justificada o no.

La Autoridad sostuvo que el querellante por ser su nombramiento transitorio es de duración fija. Adujo que no está obligada bajo ningún precepto legal a renovar un contrato transitorio si ha finalizado su vigencia. Que la facultad de no renovar un contrato de empleo transitorio está dentro de los poderes y prerrogativas de la Autoridad. Que los empleados con nombramiento transitorio solo tienen una expectativa legítima de retención durante la vigencia del nombramiento. Que luego de vencido dicho término, el empleado transitorio no goza de derecho alguno a permanencia en su puesto ni tiene expectativa legítima de retención una vez vencido el nombramiento, y que culminado el término de un nombramiento transitorio, la Autoridad no viene obligada a demostrar justa causa para no renovar el nombramiento. De igual forma, sostuvo que el lenguaje del Convenio Colectivo aplicable a los empleados no regulares (transitorios) reclutados con posterioridad al 1 de febrero de 2011, como lo es el querellante, dispone que a estos le aplicara única y exclusivamente las condiciones de empleo de ese inciso. Que dicho inciso en su letra F dispone que estos empleados tendrán los derechos y/o

beneficios concedidos por las leyes aplicables a la Autoridad. Finalmente, sostuvo que ser incluido en un registro de elegibles inactivos, no es un beneficio otorgado por las leyes laborales a los empleados transitorios, como es el querellante, por lo que este no puede tener una expectativa de acogerse a un beneficio al que no tiene derecho.

La Unión sostuvo que la Autoridad dio por terminado el contrato transitorio del querellante, efectivo el 30 de abril de 2016, sin mediar justificación alguna. Que el señor López Torres era un empleado transitorio al cual le cobija lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Que la Autoridad le niega al querellante figurar en la lista de empleados transitorios en orden de antigüedad. Que al señor López Torres ser un empleado unionado con nombramiento no regular (“transitorio”) tiene la expectativa de ser nombrado en un puesto regular según lo dispone el Convenio Colectivo. De igual forma, sostuvo que como empleado no regular (transitorio) le aplicaban las disposiciones del Convenio Colectivo relativas a retención. Indicó que al aplicarse el Convenio Colectivo, se supone que la Autoridad cumpliera con lo establecido en el Artículo IX (B), supra, en caso de que se quisiera imponer una medida disciplinaria al querellante. Precisó, que la Autoridad al cancelar el contrato del querellante, le violó el debido proceso de ley establecido en el mencionado Artículo IX (B), del Convenio. Que lo que procedía era una formulación de



cargos o procedimiento establecido mediante el Convenio Colectivo, no la cancelación del contrato de empleo del señor López Torres.

Esbozadas las alegaciones de ambas partes, nos dispones a resolver.

A la luz del Convenio Colectivo, los hechos y, luego de un minucioso análisis de la evidencia admitida, otorgamos entera validez y credibilidad a la evidencia presentada por la Autoridad. Elaboremos.

La Unión expone, en síntesis, que la Autoridad utilizó sus poderes y prerrogativas en forma unilateral, arbitraria e injusta, y en contravención del Convenio Colectivo, y que esta le impuso al empleado una de las mayores disciplina que se puede imponer en el mundo laboral, o sea, la destitución, sin haber hecho radicación de cargos como el Convenio Colectivo le requiere. No obstante, surge de la prueba que la Autoridad solo dio por terminada la relación de empleo transitorio efectivo el 30 de abril de 2016, cuando había expirado la misma. Ello, conforme a sus poderes y prerrogativas gerenciales que en lo pertinente dispone que:

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 (Énfasis nuestro).

Como podemos observar, salta a la vista que las partes estipularon que la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa, y que dichos poderes y prerrogativas no serían utilizados por la Autoridad en violación a lo dispuesto por el Convenio Colectivo.

Respecto a dicho derecho gerencial los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works<sup>4</sup>, expresan que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel (Traducción nuestra).

De otra parte, la esencia del nombramiento transitorio es su duración fija. Este tipo de puesto en el servicio público responde a la necesidad de brindarle a las corporaciones públicas, y agencias o departamentos del gobierno, la flexibilidad para atender las demandas de personal con carácter inmediato, pero a la vez temporero, surgidas por

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 631, et. Seq. 6ta.Ed., 2003).

situaciones imprevistas o de emergencia, las cuales no pueden afrontarse con el personal regular.<sup>5</sup>

Nuestro ordenamiento jurídico obliga a que durante la vigencia del nombramiento transitorio se le reconozca al empleado una legítima expectativa de retención. No obstante, si vencido el término del nombramiento no se le extiende al empleado uno nuevo, no estamos ante la suspensión o destitución, sino ante una cesantía en el cargo. Cuando un nombramiento transitorio vence y este no se le extiende al empleado nuevamente, ya no existe expectativa de retención, por lo que la Autoridad nominadora no viene obligada a demostrar justa causa para no renovar el nombramiento.<sup>6</sup>

El empleado no tiene una expectativa real o legítima de continuidad en el empleo una vez vence el término de su contrato o de la extensión del mismo, por lo que, de ordinario, puede ser dejado cesante sin que sea necesario seguir el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo.

En fin, el querellante tiene reconocido un interés en la retención de su empleo, si dicho interés está protegido por ley o cuando las circunstancias del empleo le crean una expectativa real o legítima de

---

<sup>5</sup> Depto. Recursos Naturales v. Correa, 118 DPR 689, 694 (1987).

<sup>6</sup> SLG Giovanetti v. ELA, 161 DPR 492, 511 (2004).

continuidad.<sup>7</sup> De la prueba no surge que dichas instancias estuvieran presentes en el caso de autos.

Así las cosas, luego de un sosegado análisis de la totalidad del expediente y de la prueba nos mueve a concluir que la Autoridad no infringió el Convenio Colectivo. Así pues, no amerita mayor análisis y discusión concluir que la Autoridad actuó dentro de sus prerrogativas gerenciales, conforme al Convenio Colectivo que cobija las relaciones obrero-patronales entre las partes.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, y en ausencia de visos de arbitrariedad e irrazonabilidad por parte de la Autoridad, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

La terminación de empleo del Sr. Mauricio López Torres estuvo justificada; en consecuencia, se ordena el cierre con perjuicio de la querrella. NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de febrero de 2018.



**MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA**  
**ÁRBITRO**

---

<sup>7</sup> Pierson Muller I v. Feijo, 106 DPR 838, 852 (1978); Morales Narváez v. Gobernador, 112 DPR 761, 767 (1982).

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 15 de febrero de 2018 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA. AIDA M. MARQUEZ IBAÑEZ  
DIRECTORA DE REC HUMANOS  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. CARLOS CORDOVA  
RELACIONES LABORALES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

SR. JOSÉ MALDONADO  
REPRESENTANTE UIA  
49 CALLE MAYAGUEZ  
SAN JUAN PR 00917



---

JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III