

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
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-17-1247

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. Sylmarie González. El caso quedó sometido para su resolución final, el 10 de agosto 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 Yavier F. Barbot Acosta es injustificado.
3. Ordene a la AAA como remedio a que reponga de inmediato al unionado Yavier F. Barbot a su puesto, y le pague los salarios y otros haberes dejados de devengar a partir del 31 de octubre del 2016, 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 que el querellante fue empleado de la Autoridad mediante contrato transitorio con fecha de vencimiento de 31 de octubre de 2016. De determinar en la afirmativa, que desestime la querrela por la Autoridad haber actuado conforme a su prerrogativa de no renovar el contrato, ya que el querellante no poseía expectativa de continuidad en su empleo, vencido su nombramiento”.

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. 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.”

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 Yavier F. Barbot. 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 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 Apropiaada 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. ...

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 regirán 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

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 Yavier F. Barbot fue nombrado como Trabajador de Sistemas Operacionales con la querellada Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, el 17 de octubre del 2013. El documento de nombramiento establece que la fecha en que expiraba el periodo probatorio o transitorio era el 22 de enero del 2014. (Exhibit 1 AAA).

3. Al querellante se le extendieron otros contratos de carácter transitorio hasta abril del 2016.

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 I del Artículo XXI del Convenio Colectivo. (Véase Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo 2012-2015 extendido hasta el 2017).

4. El 22 de abril del 2016, el Director de Recursos Humanos de la Autoridad le envió una comunicación escrita al querellante Barbot a través de la cual se le informó que su nombramiento, de carácter transitorio, sería renovado, a partir del 28 de ese mes hasta el 31 de julio del 2016. El documento le indica además, que su contrato podría ser renovado de cumplir con los criterios establecidos y también podría ser rescindido o darse por terminado en cualquier momento durante la vigencia del mismo, de darse una de varias condiciones allí mencionadas. **(Exhibit 2 AAA)**.

5. El 28 de octubre del 2016, el Director 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 con la Autoridad, efectivo el 31 de octubre del mismo año. **(Exhibit 3 AAA)**.

6. El 14 de noviembre del 2016, la Unión radicó solicitud para arbitraje de la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, alegando que la Autoridad violó el Convenio Colectivo en su Artículo IX al despedir al querellante 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 Yavier F. Barbot, luego de éste haber estado haciendo funciones con nombramiento de carácter transitorio para la Autoridad, desde el año 2013 hasta el 31 de octubre del 2016, 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, en primer término, que la clasificación de los puestos en el servicio público está determinada por la Sección 1462 de la Ley 184 del 3 de Agosto del 2004 ³, la cual establece tres categorías básicas de empleados: de carrera, de confianza y transitorios. La Ley reconoce al empleado de carrera un interés propietario en el puesto que ocupa y por lo tanto, una expectativa de retención, no así al empleado de confianza, al transitorio ni al irregular. Cita en apoyo de su señalamiento la decisión de nuestro más alto foro en el caso **Camacho Torres v. AAFET, 168 DPR 66 (2006)**.

Destaca además la Autoridad, que el principio de mérito reconocido en Ley aplica a un empleado con carácter transitorio, pero solamente durante la vigencia de su nombramiento⁴. 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; que la duración de un nombramiento de un empleado transitorio corresponde al período por el cual se crea el puesto, y que solamente 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 Yavier Barbot no poseía una expectativa de continuidad en el empleo y la Agencia no venía obligada a demostrar justa causa para no renovar su nombramiento. La Autoridad cita en apoyo de su contención lo resuelto por el Tribunal Supremo en el caso **Departamento**

³ Ley de Sistema de Administración de Recursos Humanos.

⁴ Delgado v. DSCA 114 DPR 177 (1983).

de Recursos Naturales v. Correa 118 DPR 690, páginas 689-700 (1987) y Orta v. Padilla Ayala 131 DPR 227 (1992). 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).**

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 en los casos **A-08-2863, A-12-593, y A-14-2475**. 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.

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 Público**⁵, y cita para ello las disposiciones aplicables de la referida Ley en la sección **3 LPRC 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**, bajo el cual se ampara la Autoridad para su determinación de cesantear al querellante es totalmente inaplicable al caso ante nuestra consideración, puesto que los empleados con nombramiento transitorio

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

que trabajan en la AAA le cobijan todas las protecciones que le brinda el Convenio Colectivo.⁶ La Unión plantea , que no procede la decisión del Tribunal Supremo en el caso antes citado puesto 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.⁷

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 Artículo XXI del Convenio.

Considerados los argumentos de las partes, la prueba ofrecida, las disposiciones contractuales aplicables y la jurisprudencia, procedemos a resolver.

Anteriormente, en los Casos Número A-17-1242 y A-17-1245 entre las mismas partes aquí en disputa, hemos resuelto 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.**

⁶ Véase Alegato escrito de la Unión a la página 3.

⁷ Sección 1338 ,Ley 5.

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.⁸ La referida Ley, no obstante, a diferencia de la anterior Ley Número 5, omite hacer mención de aquellas corporaciones que funcionen como empresas o negocios privados que tengan derecho a negociar colectivamente, como es el caso de la AAA.

⁸ 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.

Entendemos entonces, que aún con los cambios establecidos por vía de legislación en lo relativo a la paulatina eliminación del concepto de empleado transitorio, según lo dispuesto en la Ley 184, la clasificación de empleado transitorio no quedó eliminada para aquellos empleados que tienen derecho a negociar colectivamente, por lo que prevalecen los términos que las partes hayan acordado en lo relativo a incluir la referida clasificación de empleado transitorio en su Convenio Colectivo.

En vista de ello, hemos re evaluado nuestras determinaciones previas sobre el alcance de la totalidad del Artículo XXI aplicable a los empleados no regulares. 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. No obstante, las partes 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 primero de febrero del 2011, le serían de aplicación los términos de la Estipulación del 2010. En vista de ello, forzoso es concluir que en el presente caso, al querellante no le son de aplicación las disposiciones del Artículo XXI relativas al derecho de 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. Los términos y condiciones establecidos en el Artículo XXI, incluyendo la inclusión en un registro inactivo de elegibles por orden de antigüedad aplican para aquellos empleados transitorios reclutados previo 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 Yavier F. Barbot. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 17 de septiembre de 2018.



JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 17 de septiembre de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA AAA (UIA)
CALLE MAYAGUEZ, #49
HATO REY, PUERTO RICO 00917-4902

LCDA. SYLMARIE GONZÁLEZ
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN, PUERTO RICO 00916-7066

SR. CARLOS CÓRDOVA ROLÓN
OFICIAL DE SERVICIOS GERENCIALES RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III