

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 (A.A.A.) Y UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (UIAEAAA) | LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚMERO: A-17-1248 SOBRE: TERMINACIÓN CONTRATO EMPLEADO TRANSITORIO (JOSÉ ROSARIO ROSADO) 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, Pedro Irene Maymí y el de la Autoridad fue sometido por su representante, Carlos Córdova Rolón. El caso quedó sometido para su resolución final, el 23 de febrero del 2018.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

La parte promovente de la querrela, 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:

“Que en este caso, la AAA violentó, de manera crasa e injustificada, varias disposiciones del Convenio Colectivo que cobijan al unionado:

- A. La AAA cesantó al unionado sin explicación ni justificación alguna.
- B. La AAA cesantó al unionado sin ofrecerle las garantías mínimas del debido proceso de ley, lo cual requería la celebración de una vista informal no evidenciaria.
- C. La AAA no puede evidenciar que la cesantía se hizo respetando el criterio de antigüedad en el empleo.
- D. La AAA no incluyó al unionado en el registro de elegibles inactivos en orden de antigüedad.
 - 1. Concluya 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 José Rosario Rosado es injustificada.
 - 3. Ordene a la AAA como remedio a que reponga de inmediato al unionado José Rosario Rosado 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 cesantado 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 su propuesta de sumisión, en los siguientes términos:

- 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 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.

De conformidad con la prueba, alegaciones de las partes, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la facultad reglamentaria conferida al árbitro,¹ el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la Autoridad violó o no los términos del Convenio Colectivo, al no renovar el contrato del querellante José Rosario Rosado. 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

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 XII – Sobre la Sumisión: inciso A) Las partes deberán confeccionar el acuerdo de sumisión previo a la vista. 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 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.”

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. Definiciones

Sección 1. Para propósitos de este Artículo, querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la AAA, en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.

Las querellas deberán ser sometidas y resueltas de conformidad con los procedimientos descritos más adelante.

Sección 2. Las querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1- Si algún empleado tuviera una querrela deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato, por sí mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o miembro de la Directiva del Capítulo correspondiente de la Unión, no más tarde de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querrela no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la AAA. La querrela deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicables y el remedio solicitado.

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 Apropriada 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).
4. 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.
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.

E...

F...

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

1. Estos 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 UIA AAA 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). Los candidatos a ser reclutados bajo los términos de esta Estipulación la 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 del 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.

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 según las disposiciones de la Ley 66 del 17 de junio del 2014 (**Exhibit 1 De Las Partes**).

2. Las partes negociaron e incluyeron, como parte del Convenio Colectivo, una Estipulación mediante la cual se acordó, con el fin de reducir costos operacionales, la inclusión, con carácter de empleados transitorios, a cierto grupo de empleados a quienes no se les había renovado su contrato transitorio el 21 de octubre del 2009. También se nombró como transitorios a otro grupo de empleados pertenecientes a compañías privadas que estuvieron haciendo funciones correspondientes a la unidad apropiada. La referida Estipulación fue acordada el 12 de noviembre del 2010. (**Véase Anejo III Convenio Colectivo 2012-2015, Páginas 245-247**).

3. El Inciso 8 de la Estipulación del 12 de noviembre del 2010, en lo relativo a las condiciones aplicables a los empleados reclutados como transitorios, definió específicamente unos beneficios económicos y cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por ley aplicable a la AAA.

4. El querellante, José Rosario Rosado fue nombrado, en octubre del 2012, con carácter transitorio como Auxiliar General en la Oficina de Servicios al Cliente Operacional en Guayama, con la querellada Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. (**Exhibit 1 AAA**)

5. El contrato de empleo transitorio le fue renovado al querellante subsiguientemente hasta el mes de octubre del 2016.

6. El 28 de octubre del 2016, el Director de Recursos Humanos de la Autoridad le envió una comunicación escrita al querellante Rosario, a través de la cual se le informó que su contrato de carácter transitorio sería dado por terminado, efectivo el 31 de octubre del 2016. (Exhibit 2 AAA)

7. En la comunicación antes mencionada no se le notificó al querellante su inclusión en un registro de inactivos elegibles.

8. El 14 de noviembre del 2016, la Unión radicó Solicitud Para Arbitraje de la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En la solicitud, la Unión indicó que no se cumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo antes de solicitar arbitraje. Alega también que la querellada 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, al igual que en otros casos resueltos³ entre las mismas partes aquí en controversia, si la acción de no renovar un contrato a un empleado con estatus transitorio constituye una violación a los términos del Convenio Colectivo. El querellante, en este caso, José Rosario Rosado, estuvo haciendo funciones en un puesto transitorio (no regular) como Auxiliar General en la Oficina de Servicios al Cliente en Guayama, Puerto Rico, desde octubre del 2012 hasta el 31 de octubre del 2016, fecha en que expiró su nombramiento.

En defensa de su determinación de no renovar el contrato al querellante, la AAA, a través de su alegato escrito, argumentó que nuestro ordenamiento jurídico ha

³ Casos A-17-1642; A-17-1645

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 solo durante la vigencia del nombramiento se le reconoce al empleado una legítima expectativa de retención. Cita en apoyo de su contención la decisión de nuestro Tribunal Supremo en el caso *Delgado v. DSCA 114 DPR 177 (1983)*. En consecuencia, sostiene la A.A.A., que expirado el término de un nombramiento transitorio, el querellante no posee 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 contención lo resuelto por el Tribunal Supremo en los casos *Camacho Torres v. AAFET, 168 DPR 66 (2006)*; *Departamento de Recursos Naturales v. Correa 118 DPR 690 (1987)* reiterado en *Orta v. Padilla Ayala 131 DPR 227 (1992)*. Además, afirma que expirado el término de un nombramiento transitorio, la agencia no viene obligada a demostrar justa causa para renovar el nombramiento según resuelto en el caso *SLG Giovanetti v. ELA 161 DPR 492 (2004)*; y que si al vencer el término del nombramiento no se le extiende al empleado un nuevo nombramiento, no estamos ante una suspensión o destitución sino ante una cesantía. *Martínez v. Colom, Comisionado, 51 D.P.R. 417,421 (1937)*.

La A.A.A., alegó además, que al querellante, en su carácter de empleado transitorio, solamente le son de aplicación los términos de la Estipulación del 2010, (Anejo III del Convenio Colectivo), ello según fue resuelto en el caso *KAC 2015-0016* por el Tribunal de Primera Instancia y posteriormente por el Tribunal de Apelaciones

en el caso KAC 2015-0016,⁴ donde se sostuvo la determinación del tribunal de Primera Instancia, donde se hizo una distinción en cuanto a los empleados transitorios contratados a partir del 1 de febrero del 2011, a quienes le aplican los términos de la referida Estipulación. A tenor con dichas determinaciones judiciales, la Autoridad sostiene que el querellante no tiene derecho a ser incluido en un registro de elegibles inactivos según reclama la Unión. Finalmente la A.A.A. señaló que la acción de no renovar el contrato transitorio al querellante se hizo de conformidad con las prerrogativas gerenciales negociadas con la Unión e incluidas en el Artículo IV del Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, sostiene que lo resuelto por el Tribunal Supremo en **Correa V. Departamento**, trata de un empleado transitorio en una agencia de gobierno sujeta a la **Ley de Personal del Servicio Público**⁵, que al tratarse de un empleado no regular, también denominado transitorio en una corporación pública, se encuentra específicamente excluida de la Ley de Personal y cita para ello las disposiciones aplicables de la referida Ley. Es a tono con la referida disposición legal, afirma la Unión en su alegato escrito, que no le son de aplicación las disposiciones de la Ley de Personal a aquellos empleados de agencias o instrumentalidades del Gobierno que,

⁴ Por no haberse incluido copia de las sentencias como parte del alegato escrito de la Autoridad en el presente caso, se desconocen los planteamientos presentados por esta ante los tribunales en los casos de referencia sobre la interpretación jurídica de la Estipulación, en referencia a los empleados transitorios contratados a partir de febrero 2011. Asimismo, no tenemos el beneficio de conocer bajo que fundamentos los tribunales sostuvieron la validez de la acción tomada por la Autoridad con relación a este asunto.

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

como en el caso de la AAA tengan derecho a negociar colectivamente mediante leyes especiales.⁶

La Unión, alega además, 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, la Unión entiende 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 (C) (2) del Artículo XXI; y también, que a los empleados les cobija la antigüedad en el empleo según los términos establecidos en la Sección (D) (2) del mismo Artículo del Convenio, por lo que al decretar la cesantía de un trabajador nombrado como transitorio, la Autoridad le debe ofrecer otras oportunidades de empleo con prioridad sobre otros empleados transitorios con menos tiempo de servicio.

Finalmente, la Unión señaló que al querellante, en su carácter de empleado transitorio, en la eventualidad de ser cesanteado, le asiste el derecho a ser incluido en un registro de elegible inactivo, siguiendo el orden de antigüedad según las disposiciones del Artículo XXI (D) (3) del Convenio Colectivo. De conformidad, plantea la Unión que la Autoridad cesantó al querellante sin explicación ni justificación alguna; sin ofrecerle las garantías mínimas del debido proceso de ley, esto es, la celebración de una vista informal no evidenciaría; y que es la Autoridad a quien le corresponde probar que la cesantía se efectuó siguiendo el orden de antigüedad. Se reclama, entonces, que la cesantía del querellante José Rosario Rosado es injustificada y se solicita su reposición

⁶ Sección 1338 Ley 5. Exclusiones... (3) los empleados de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados.

inmediata al trabajo con el pago de haberes dejados de devengar; o que en la alternativa, el árbitro concluya que la Autoridad violó los términos del Artículo XXI (D) (3) y ordene la inclusión del querellante en la lista de elegibles inactivos.

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

Tal y como hemos señalado anteriormente en los casos número A-17-1242 y A-17-1245 entre las mismas partes aquí en disputa, 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 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 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. 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.

Entendemos necesario, nuevamente, hacer una distinción entre aquellas condiciones acordadas entre las partes en la Estipulación del 12 de noviembre del 2010 y aquellas otras 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. La referida Estipulación no obstante, no establece que los empleados clasificados como transitorios no tengan derecho a estar cobijados por otras disposiciones no económicas incluidas en

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.

el Convenio Colectivo, tales como el derecho de retener su antigüedad en esta clasificación de empleados transitorios, en casos de cesantías, y su inclusión en una lista de elegibles inactivos. Tampoco quedaron excluidos del procedimiento Para Atender y Resolver Querellas, según se definen estas en su Artículo IX(A). Nótese, que a través de la propia comunicación escrita del 9 de octubre del 2012, mediante la cual se le notificó al querellante la otorgación del contrato transitorio como Auxiliar General de Oficina de Servicios Al Cliente (Exhibit 1 AAA) también se le informó que se le descontaría unas cuotas para la Unión según lo dispuesto en el Artículo VII del Convenio Colectivo;⁸ y que tendría una jornada diaria de trabajo de 7.5 horas de lunes a viernes con media hora de almuerzo en virtud del nuevo Convenio Colectivo vigente, establecidas en el Artículo X, Horas de Trabajo, siempre y cuando estuviesen presente las condiciones establecidas en el inciso 5 del referido Artículo del Convenio.

Así las cosas, si a los empleados no regulares le son de aplicación, a modo de ejemplo, los términos de los Artículos del Convenio Colectivo sobre Descuento de Cuotas y Horas de Trabajo, según le fuese informado al querellante Rosario al momento de su designación con la Autoridad, no puede validarse el argumento de que solamente le aplican los términos incluidos en la Estipulación del 2010. Reiteramos que a los empleados transitorios de la AAA le son de aplicación las disposiciones negociadas en el Convenio Colectivo, exceptuando aquellas condiciones específicas que se incluyeron en la Estipulación del 2010, según lo establece el Artículo XXI (G) del Convenio Colectivo para empleados transitorios reclutados a partir del primero de febrero del 2011.

⁸ Exhibit 1 de las partes Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero del 2012.

No obstante lo anteriormente expresado, para poder establecer que el querellante en el presente caso tenía derecho a ser considerado para otras oportunidades de empleo con prioridad, en la misma clasificación que ocupaba al momento de su terminación, o en otras clasificaciones para las cuales pudiese cualificar y desempeñarse, según las disposiciones del Artículo XXI aplicable a empleados no regulares, sostenemos nuestra conclusión de que le correspondía a éste demostrar la existencia de tales oportunidades de empleo al momento que la Autoridad tomó la determinación de dar por terminado su nombramiento ; y que éste cumplía con los requisitos fijados en el Convenio. Esto es, tener mayor antigüedad sobre otros empleados transitorios en su misma clasificación; que estaba cualificado para ocupar otro puesto; y que de no haber trabajo disponible, pasar a un registro de elegibles inactivos en orden de antigüedad, según los términos fijados en el Artículo XXI (D) (3).

Aclarado el punto, podemos concluir que, aun cuando el Convenio Colectivo le concede unos derechos a los trabajadores clasificados como no regulares para efectos de ocupar plazas vacantes y para su re ubicación en casos de cesantías, a base del criterio de antigüedad, tales derechos estarán condicionados a la existencia de las oportunidades de empleo en otra clasificación para la cual cualifique el empleado. En ausencia de prueba de que existan tales oportunidades de re ubicación, o de su derecho a ser incluido en un registro de elegibles inactivos, prevalece el derecho de la Autoridad, como prerrogativa gerencial en la administración, dirección y determinación de su fuerza trabajadora, la terminación de nombramientos transitorios, entre otros asuntos no restringidos por el Convenio Colectivo.

Finalmente, tampoco procede la alegación que sugiere la Unión, imputando violación al debido proceso de ley debido a que la Autoridad no efectuó una vista informal evidenciaría. Nótese que la Vista Informal No Evidenciaría que la Unión alega tenía que cumplirse, solo es de aplicación en casos donde ocurre la intención de despedir o suspender sumariamente a un empleado, mediante la correspondiente formulación de cargos.⁹ Por tratarse aquí de una cesantía y no un caso disciplinario propiamente, no es de aplicación la concesión de dicha vista no evidenciaría. Por lo tanto, entendemos que lo procedente en estos casos es el trámite de la querrela por la vía ordinaria establecida en el Artículo IX (A) del Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas.

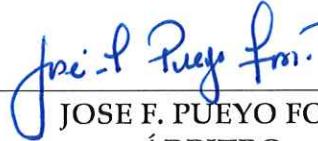
No obstante, notamos que el expediente de este caso refleja que en la propia Solicitud Para Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 14 de noviembre del 2016, la Unión indicó en el encasillado pertinente que no se cumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para el trámite de querellas, previo al proceso arbitral. Así las cosas, no puede entonces reclamarse violación a un debido proceso administrativo cuando la parte promovente de tal alegación no ha presentado prueba de haber sometido inicialmente sus alegaciones a través del mecanismo que para ello provee el Convenio Colectivo; o que si en efecto se activó dicho mecanismo, que la Autoridad incumplió su obligación de darle foro a la reclamación del querellante. En consecuencia y por los fundamentos hasta aquí discutidos, emitimos el siguiente LAUDO:

⁹ Véase Convenio Colectivo, Artículo IX(B) Procedimiento Disciplinario

La Autoridad no violó los términos del Convenio Colectivo al no renovar el nombramiento transitorio al querellante José Rosario Rosado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 16 de abril de 2018.



JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 16 de abril 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

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