

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 Patrono)

y

**UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA  
A.A.A.**  
(Unión o UIA)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-17-2890**

**SOBRE: CESANTÍA (EMPLEADO  
TRANSITORIO)**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje estuvo pautada para el 24 de octubre de 2018. Las partes solicitaron someter la controversia mediante sendos alegatos. Se le concedió hasta el 21 de noviembre de 2018, para entregar los escritos. En dicha ocasión el caso quedó sometido para su análisis y adjudicación.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados**, en adelante “la A.A.A. o el Patrono”, compareció por escrito la Lcda. Aslin Cabán Mendoza, representante legal.

Por la **Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A.**, en adelante “la Unión o la U.I.A.”, compareció por escrito su presidente, Pedro J. Irene Maymí.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión:

**PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN**

Que el Árbitro concluya 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 José I. Ramos Mercado es injustificada.
3. Ordene a la AAA como remedio a que reponga de inmediato al unionado José I. Ramos Mercado, y le pague los salarios y otros haberes dejados de devengar a partir del 30 de abril del 2017, 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.

**PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO**

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 abril del 2017, que pasada es 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.

Así las cosas, se solicita como remedio que se proceda con el cierre y archivo con perjuicio de la querella.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, si el Querellante, pasada la fecha en la que culminó su contrato de empleo transitorio con la Autoridad, poseía expectativa de continuidad en el empleo o no. Además, si el Patrono tenía la prerrogativa de no renovar el contrato de empleo transitorio. Por otro lado, si el Querellante tiene o no derecho a ser incluido en un Registro de Elegibles Inactivos.

De concluir que alguno de los derechos antes mencionados le asisten, proveer el remedio adecuado. De decidir en contrario, proceder al cierre y archivo con perjuicio de la querrela.

## **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **Convenio Colectivo<sup>2</sup>**

#### **Artículo IV**

#### **Poderes y prerrogativas de la Gerencia**

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.

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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) asunto(s) 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.

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

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 XXI**

#### **PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)**

##### **A. Condiciones de Reclutamiento**

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

...

##### **A. Normas de Reclutamiento**

##### **B. Cuando la Autoridad utilice Personal No Regular (Transitorio) por más de cuatrocientas 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 se le podrá considerar para otras oportunidades de empleo que surjan.

2. ...
3. ...
4. ...

**C. 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.

...

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

1. 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.

### **RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero patronales entre la Autoridad y la UIA estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querrela.
2. El querellante, José I. Ramos Mercado, fue reclutado en nombramiento transitorio el 17 de octubre de 2013<sup>3</sup>.
3. Al querellante se le extendieron otros contratos de carácter transitorio hasta el 30 de abril del 2017<sup>4</sup>.
4. El 26 de abril del 2017, la Directora de Recursos Humanos de la AAA le envió una comunicación escrita al querellante mediante la cual le informó la determinación de dar por terminada su relación de empleo con la Autoridad, efectivo el 30 de abril del mismo año<sup>5</sup>.
5. El 26 de mayo del 2017, 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, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley.

---

<sup>3</sup> Anejo I del alegato del Patrono.

<sup>4</sup> Anejo II del alegato del Patrono.

<sup>5</sup> Anejo III del alegato del Patrono.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar en el presente caso, si la acción de no renovar un contrato de empleo transitorio al querellante José I. Ramos Mercado, luego de éste haber realizado funciones con nombramiento de carácter transitorio para la Autoridad, desde el 17 de octubre del 2013 hasta el 30 de abril del 2017, fecha en que la Autoridad dio por terminado su contrato, constituyó una violación a los términos del Convenio Colectivo.

En apoyo de su contención, la Autoridad citó lo resuelto por el Tribunal Supremo en los casos **Departamento de Recursos Naturales v. Correa 118 DPR 690, (1987) y Orta v. Padilla Ayala 131 DPR 227 (1992)**. En resumen, su posición estriba en 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)**.

Para sustentar dicha posición añaden lo resuelto en este foro mediante decisiones que les han favorecido, entre otros, los casos **A-08-2863, A-12-593, y A-14-2475**. Recalca la Autoridad, que en estos laudos se reafirma 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.

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 nombramiento<sup>6</sup>. A tenor, sostienen que nuestro ordenamiento

---

<sup>6</sup> Delgado v. DSCA, 114 DPR 177, (1983).

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. Que, en consecuencia, expirado el término de un nombramiento transitorio, como el del querellante en este caso, éste 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 Unión, por su parte, sostiene que en el caso de autos, se trata de un empleado transitorio en una Corporación Pública que no está sujeta a la **Ley de Personal del Servicio Público**. A tono con la referida disposición legal, la Unión afirmó 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 que trabajan en la AAA le cobijan todas las protecciones que le brinda el Convenio Colectivo.<sup>7</sup> 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

---

<sup>7</sup> Véase alegato escrito de la Unión a la página 3.



mediante leyes especiales.<sup>8</sup> Como parte de su alegato, afirma la Unión que la Autoridad, mediante una comunicación del 27 de marzo del 2012, dirigida al Presidente de la Unión por el Director de Recursos Humanos, relacionada al beneficio del plan médico de los empleados transitorios, ello es indicativo de que la Autoridad reconoce la aplicación del Convenio a dichos empleados transitorios.<sup>9</sup>

Añade la Unión 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 además, 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.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha 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. Feijoó, 106 DPR 838,852**

---

<sup>8</sup> Sección 1338, Ley 5.

<sup>9</sup> Véase alegato escrito de la Unión a la página 2.

**(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.<sup>10</sup> 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

---

<sup>10</sup> 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.

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.

En vista de ello, debemos considerar, para efectos de la decisión en el presente caso, las condiciones acordadas entre las partes en el Convenio Colectivo, particularmente, los términos de 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 1 de febrero del 2011, le serían de aplicación **únicamente** 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 cuanto a la alegación presentada por la Unión en referencia a la comunicación escrita dirigida al señor Pedro Irene Maymí por el entonces Director de Recursos Humanos, aclarando la extensión de la Sección del Artículo XXI (f) correspondiente al beneficio del plan médico para empleados transitorios, por los mismos términos de la Estipulación del 2010 y de la Sección G, queda claro que dicho beneficio es de aplicación a los empleados reclutados como transitorios previo a febrero del 2011, por lo que tal aclaración escrita no enmendó de ninguna forma los términos y beneficios acordados para aquellos reclutamientos transitorios a partir de la referida fecha. En consecuencia y por los fundamentos hasta aquí discutidos, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

Conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, el Querellante, no poseía expectativa de continuidad en el empleo. El Patrono tenía la prerrogativa de no renovar el contrato de empleo transitorio. Por otro lado, el Querellante no tenía derecho a ser incluido en un Registro de Elegibles Inactivos.

A tenor, ordenamos al cierre y archivo con perjuicio de la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 18 de junio de 2019.



---

**RUTH COUTO MARRERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 18 de junio de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. PEDRO J. IRENE MAYMI  
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

LCDA. ASLIM M. CABÁN  
RELACIONES LABORALES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ  
QUIROS & BONHOMME CSP  
PO BOX 7445  
SAN JUAN PR 00916-7445



---

**JUANA LOZADA RIVERA**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**