

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

CASOS NÚM.: A-25-39

A-25-40

A-25-41

A-25-42

A-25-43

A-25-44

**SOBRE: RECLAMACIÓN-
CONTRATO TRANSITORIO**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de las querellas agrupadas de la referencia, se citaron para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en varias fechas de junio de 2025. Los licenciados Arturo Ríos Escribano, por la Unión¹ y Aslin Cabán Mendoza por el Patrono, solicitaron agrupar los casos y someterlos mediante estipulaciones de hechos y memorandos de derecho. Los casos quedaron sometidos, para análisis y adjudicación, el 31 de octubre de 2025, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus respectivos alegatos.

¹ Posteriormente, el 11 de agosto de 2025, el Lcdo. Ríos Escribano solicitó relevo sobre la representación legal de los casos y anunció como nuevo representante legal de la Unión al Lcdo. Edwin Rivera Cintrón.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. Así las cosas, el Patrono sometió el siguiente proyecto de sumisión:

Que el honorable Árbitro determine si la querella radicada por la UIA cuestionando la determinación de la AAA de no renovar el contrato transitorio a los seis (6) querellantes: Alton Ismael Burgos, Leonel García Concepción, Johniel García Marcano, Johannie Rivera Cosme, Nohel A. Jiménez Torres y Jan Louis Figueroa Matos es o no arbitrable. Esto toda vez que la UIA solicitó que la querella se dilucide bajo el Artículo IX del Convenio Colectivo, que recoge el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas (Art. IX-A) y el Procedimiento Disciplinario (Art. IX-B). No obstante, el presente caso no corresponde a una acción disciplinaria, por lo que no son de aplicación las disposiciones del Art. IX-B. De la querella corresponder al proceso del Art. IX-A, la UIA no cumplió con los pasos previos al arbitraje acordado en el procedimiento para atender las querellas y presentó la querella directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA). De determinar que la querella no es arbitrable, se solicita se declare sin jurisdicción y desestime con perjuicio la querella.

Por otra parte, que este Honorable Árbitro determine que un empleado transitorio no tiene expectativa de empleo luego de que vence su contrato transitorio ni tiene derecho a figurar en un Registro de Elegibles Inactivos, por lo que la AAA no violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes al no renovar el contrato de empleo transitorio a los seis (6) querellantes antes mencionados.

Además, y/o en la alternativa, que este Honorable Árbitro determine que las querellas presentadas constituyen cosa juzgada a la luz de los más de 28 casos resueltos por este Honorable Foro sobre la controversia entre la AAA y UIA, de no renovación de contrato transitorio, lo que conllevó que este Foro emitiera un cese y desista de presentar dicha controversia. De entender que es cosa juzgada desestime con

perjuicio la querella presentada por la Unión y reitero el cese y desista emitido por el Foro.

Toda vez que no contamos con el proyecto de sumisión de la Unión, acogemos el presentado por el Patrono como la sumisión de los casos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

CONVENIO COLECTIVO²

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 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.

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012.

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 A.A.A., 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. Procedimientos administrativos Etapa Informal

Sección 1- Si algún empleado tuviera una querella 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 querella no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A. La querella deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicable y el remedio solicitado.

Sección 2- El supervisor inmediato o el Director de Área informará su decisión por al delegado o al querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse presentado la querella. En el caso del Edificio Central, será el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente el que conteste la querella. Cuando el oficial que corresponda no conteste dentro del plazo fijado, la querella se considerará resuelta a favor del reclamante.

Etapa Formal

Sección 3 - Si la decisión del supervisor inmediato o Director de Área de la Autoridad, no fuera aceptable para la Unión ésta podrá someter la querella por escrito ante el Director regional o su equivalente, dentro de diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación. En el Edificio Central la contestación deberá ser por el Supervisor inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente.

Sección 4 - Si el Director Regional o su equivalente no contesta dentro del término anteriormente establecido se considerará resuelta a favor del querellante y final e inapelable para todas las partes. De no estar satisfecha la Unión con la contestación del Director Regional o de su equivalente, podrá presentar una querella a Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación de la Autoridad. En caso de que la Unión no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicará la querella a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas partes.

Sección 5 - Las querellas de la Autoridad contra la Unión, serán presentadas por el Director de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales, mediante comunicación escrita al Presidente de la Unión, en correo certificado con acuse de recibo a la Secretaria Ejecutiva de la UIA. La unión tendrá el término de quince (15) días laborables desde la fecha la fecha notificada para contestar querella, en correo certificado con acuse de recibo a la Oficina del Director de Recursos Humanos. De no ser contestada, se entenderá resuelta a favor de la Autoridad y final e inapelable para todas las partes. Si la contestación no fuera aceptable para la Autoridad ésta podrá someter la misma al Procedimiento de Arbitraje dentro de un término de quince (15) días laborables de notificada la contestación de la Unión.

C. Procedimiento para la Designación de Árbitro y Vistas de Arbitraje

Dentro del término dispuesto en la sección 4 y 5 anteriores, la Autoridad o la Unión podrán solicitar la

intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para resolver la querella. Todos los términos que se establecen en este artículo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad a menos que por mutuo acuerdo las partes decidan prorrogarlos...

ARTÍCULO IX (B) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCION 1- En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes, según se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

Sección 2- CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, enviará una solicitud por escrito al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional, la cual indicará los hechos que motivan la investigación disciplinaria, no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos. Se entenderá por conocimiento oficial el recibo por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del informe o auditoria.
2. El Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional hará la investigación correspondiente y someterá un informe de investigación. El original de informe de investigación se dirigirá al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por la violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidenta de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria corresponda en un periodo no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales su

Representante o Representante Autorizado preparará la carta de formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes. La persona que tome la medida disciplinaria no será en ningún caso quien haya llevado la investigación o preparado el informe de investigación.

3. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

4. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista Formal de Arbitraje.

5...

Sección 3- CASOS SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, enviará una solicitud por escrito al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional la cual indicará los hechos que motivan la investigación disciplinaria, no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.

2. El Director Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Humanos Regional hará la investigación correspondiente y someterá un informe de investigación. El original del informe de investigación se dirigirá al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria que

corresponda en un periodo no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado preparará carta de formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. Las notificaciones de los cargos al trabajador se harán por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

4. Solamente será causa de para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrarse la vista informal no evidenciaría los siguientes casos:

- a. Apropiación ilegal o uso indebido de fondos, equipos, materiales, servicios, documentos o bienes de la Autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanos, instituciones públicas o privadas.
- b. Falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales.
- c. Agresión.
- d. Convicción por delito grave o delito menos grave que implique depravación inmoral.
- e. Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados, de la Autoridad o del pueblo en general.
- f. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios
- g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias controladas o introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo. Abandono o incumplimiento de tratamientos por alcoholismo y/o sustancias controladas.

- h. Sabotaje y/o destrucción intencional y/o daños a la propiedad de la Autoridad, equipos, materiales o documentos.
- i. Portación ilegal de armas de fuego o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la Autoridad.
- j. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o seguridad de los empleados o del pueblo en general.
- k. Cuando un grupo de empleados incurra en una violación al Artículo III, inciso 6 de este convenio, y la violación continúe después de transcurrido cuatro (4) horas laborables desde que la Autoridad se lo haya notificado a la unión para que lo corrija, y si la Unión lo corriera dentro de dicho término, la Autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario o perentorio a menos que el empleado sea reincidente de esta falta en un periodo de cuatro (4) meses.
- n. Abandono de empleo.
- o. Hurto de Agua.
- p. Conducta intencional constitutiva de exposición deshonestas y/o actos lascivos dentro del trabajo o de los predios de la Autoridad o cuando ocurra fuera de su sitio de trabajo durante horas laborables.
- q. En aquellos casos en que exista algún acuerdo, estipulación u orden derivada de algún proceso judicial, estatal o federal que obligue a la Autoridad al cumplimiento específico de condiciones especiales determinadas por agencias regulatorias ambientales, cualquier conducta constitutiva de insubordinación conforme a lo aquí dispuesto conllevará en primera instancia una penalidad de suspensión de 30 a 45 días.
Disponiéndose, que este agravante en aplicación de penalidad no podrá ser aplicado cuando: a) los trabajadores imputados no hayan sido notificados de la existencia de dicho acuerdo, estipulación u orden y adiestrados de manera específica sobre el contenido y alcance. b) los trabajadores imputados no se les haya provisto de las condiciones de trabajo, equipo, materiales y herramientas necesarias para cumplir con las tareas asignadas.

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 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. La relación obrero patronal entre las partes está regida por un Convenio Colectivo vigente.
2. En todas las querellas la Unión indicó haber recibido la comunicación que da por terminado el contrato transitorio de los querellantes, el 26 de junio de 2024. Todas las querellas fueron presentadas por la UIA al NCA mediante radicacionesnca@trabajo.pr.gov el 11 de julio de 2024³.
3. Las querellas alegaron que el escrito que da por terminado el contrato transitorio no garantiza derechos elementales del debido proceso del Convenio y solicitan como remedio se deje sin efecto la acción disciplinaria y que se atienda la querella en vista evidenciaría conforme a los términos y procedimientos del Artículo IX del Convenio Colectivo. En

³ Anejo 1 del escrito del Patrono.

la solicitud para designación o selección de Árbitro se alegó violación al Convenio Colectivo Artículo IX-(B) y Artículo IV⁴.

4. **Caso A-25-39** - El querellante Alton Ismael Burgos fue empleado de la AAA reclutado mediante nombramiento de empleo transitorio para ocupar el puesto de Operador de Planta de Acueductos en Entrenamiento, efectivo el 8 de febrero de 2024⁵. El contrato transitorio otorgado al Querellante del 31 de enero de 2024, establece que es efectivo desde el 8 de febrero de 2024 y que estará vigente hasta el 30 de junio de 2024⁶.
5. En comunicación del 12 de junio de 2024, la AAA le notificó al Querellante que efectivo el 30 de junio de 2024 daba por terminado su contrato transitorio como Operador de Planta AC (Acueductos) en Entrenamiento en la AAA⁷.
6. La Unión alegó en la querella que recibió la comunicación del 12 de junio de 2024, el 26 de junio del mismo año⁸.
7. **Caso A-25-40**- El querellante Leonel García Concepción fue empleado de la AAA reclutado mediante nombramiento de empleo transitorio para

⁴ Anejos 2-C, 3-E, 4-E, 5-D, 6-C y 7-D del escrito del Patrono.

⁵ Anejo 2 del escrito del Patrono.

⁶ Anejo 2A del escrito del Patrono.

⁷ Anejo 2B del escrito del Patrono.

⁸ Anejo 2C del escrito del Patrono.

ocupar el puesto de Trabajador Sistemas Operacionales, efectivo el 17 de noviembre de 2022⁹.

8. El 16 de diciembre de 2022, la AAA le extendió contrato transitorio hasta el 30 de junio de 2023¹⁰.
9. El 19 de diciembre de 2023, la AAA le extendió su contrato transitorio y le fue renovado hasta el 30 de junio de 2024¹¹.
10. En comunicación del 6 de junio de 2024, la AAA le notificó al querellante que efectivo el 30 de junio de 2024 daba por terminado su contrato transitorio como Trabajador Sistemas Operacionales en la AAA¹².
11. La UIA alegó en la querella, que recibió la comunicación del 12 de junio de 2024, el 26 de junio de 2024¹³.
12. **Caso A-25-41-** El querellante Johniel García Marcano fue empleado de la AAA reclutado mediante nombramiento de empleo transitorio para ocupar el puesto de Trabajador Sistemas Operacionales, efectivo el 17 de noviembre de 2022¹⁴. El contrato transitorio otorgado al querellante del 15 de noviembre de 2022, establece que es efectivo desde el 17 de noviembre de 2022 y que estaría vigente hasta el 31 de diciembre de 2022¹⁵.

⁹ Anejo 3 del escrito del Patrono.

¹⁰ Anejo 3B del escrito del Patrono.

¹¹ Anejo 3C del escrito del Patrono.

¹² Anejo 3D del escrito del Patrono.

¹³ Anejo 3E del escrito del Patrono.

¹⁴ Anejo 4 del escrito del Patrono.

¹⁵ Anejo 4A del escrito del Patrono.

13. El 16 de diciembre de 2022, la AAA le extendió su contrato transitorio hasta el 30 de junio de 2023¹⁶.
14. El 19 de diciembre de 2023, la AAA le extendió su contrato transitorio y le fue renovado hasta el 30 de junio de 2024¹⁷.
15. En comunicación del 6 de junio de 2024, la AAA le notificó al querellante que efectivo el 30 de junio de 2024 daba por terminado su contrato transitorio como Trabajador de Sistemas Operacionales en la AAA¹⁸.
16. La UIA alegó en la querella, que recibió la comunicación del 12 de junio de 2024, el 26 de junio de 2024.
17. **Caso A-25-42-** La querellante Johannie Rivera Cosme fue empleada de la AAA reclutada mediante nombramiento de empleo transitorio para ocupar el puesto de Operador de Planta de Acueductos en Entrenamiento, efectivo el 10 de agosto de 2023¹⁹. El contrato transitorio otorgado a la querellante del 3 de agosto de 2023 establece que es efectivo desde el 10 de agosto de 2023 y que estaría vigente hasta el 31 de diciembre de 2023²⁰.
18. El 19 de diciembre de 2023, la AAA le extendió su contrato transitorio y le fue renovado hasta el 30 de junio de 2024²¹.

¹⁶ Anejo 4B del escrito del Patrono.

¹⁷ Anejo 4C del escrito del Patrono.

¹⁸ Anejo 4D del escrito del Patrono.

¹⁹ Anejo 5 del escrito del Patrono.

²⁰ Anejo 5A del escrito del Patrono.

²¹ Anejo 5B del escrito del Patrono.

19. En comunicación del 6 de junio de 2024, la AAA le notificó a la querellante que efectivo el 30 de junio de 2024 daba por terminado su contrato transitorio como Operadora de Planta AC (Acueductos) en Entrenamiento en la AAA²².
20. La UIA alegó en la querella, que recibió la comunicación del 12 de junio de 2024, el 26 de junio de 2024²³.
21. **Caso A-25-43-** La querellante Nohel A. Jiménez Torres fue empleada de la AAA reclutada mediante nombramiento de empleo transitorio para ocupar un puesto de Trabajador de Servicios al Cliente, efectivo el 23 de marzo de 2023. El contrato transitorio otorgado a la querellante del 15 de marzo de 2023 establece que es efectivo desde el 23 de marzo de 2023 y que estaría vigente hasta el 30 de junio de 2023²⁴.
22. El 19 de diciembre de 2023, la AAA le extendió su contrato transitorio y le fue renovado hasta el 30 de junio de 2024²⁵.
23. En comunicación del 6 de junio de 2024, la AAA le notificó a la querellante que efectivo el 30 de junio de 2024 daba por terminado su contrato transitorio como Trabajador de Servicios al Cliente en la AAA²⁶.

²² Anejo 5C del escrito del Patrono.

²³ Anejo 5D del escrito del Patrono.

²⁴ Anejos 7 y 7A del escrito del Patrono.

²⁵ Anejo 7B del escrito del Patrono.

²⁶ Anejo 7C del escrito del Patrono.

24. La UIA alegó en la querella que recibió la comunicación del 6 de junio de 2024, el 26 de junio de 2024²⁷.
25. **Caso A-25-44-** El querellante Jan Louis Figueroa Matos fue empleado de la AAA reclutado mediante nombramiento de empleo transitorio para ocupar puesto Trabajador de Alcantarillado, efectivo el 8 de febrero de 2024. El contrato transitorio otorgado al querellante del 2 de febrero de 2024 establece que es efectivo desde el 8 de febrero de 2024 y que estaría vigente hasta el 30 de junio de 2024²⁸.
26. En comunicación del 7 de junio de 2024, la AAA le notificó al querellante que efectivo el 30 de junio de 2024 daba por terminado su contrato transitorio como Trabajador de Alcantarillado en la AAA²⁹.
27. La UIA alegó en la querella, que recibió la comunicación del 7 de junio de 2024, el 26 de junio de 2024³⁰.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En los casos de autos, nos corresponde determinar, en primera instancia, si las querellas son arbitrables toda vez que, la Unión radicó los casos bajo el Artículo IX-B del Convenio Colectivo. Es la contención del Patrono que los casos ante nuestra consideración no corresponden a una acción disciplinaria, por lo que no son de aplicación las disposiciones del Art. IX-B. Además, que, de las querellas corresponder al

²⁷ Anejo 7D del escrito del Patrono.

²⁸ Anejo 6 y 6A del escrito del Patrono.

²⁹ Anejo 6B del escrito del Patrono.

³⁰ Anejo 6C del escrito del Patrono.

proceso del Art. IX-A, la Unión no cumplió con los pasos previos al arbitraje acordado en el procedimiento para atender las querellas y presentó la querella directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por lo que no son arbitrables procesalmente.

Es un hecho irrefutable que, en los casos ante nuestra consideración, cada uno de los Querellantes fue reclutado mediante nombramiento de estatus transitorio³¹ posterior al 1ro de febrero de 2011. Los nombramientos y contratos en controversia tenían vigencia hasta el 30 de junio de 2024 y las fechas de las cartas de notificación de terminación de empleo son del 6, 7 y 12 de junio de 2024³². En cada una de las cartas, se informa a los Querellantes con copia a la Unión, que se da por terminado su contrato transitorio con la AAA efectivo al 30 de junio de 2024. Por lo tanto, posterior a esa fecha no tenían un nombramiento vigente, ni expectativa de retención, toda vez, no le fueron renovados o extendidos sus contratos. Así las cosas, dar por terminado un contrato con fecha cierta terminación, no es una medida disciplinaria.

La prueba documental demuestra que la UIA presentó las seis (6) querellas mediante correo electrónico a radicacionesnca@trabajo.pr.gov, el 11 de julio de 2024 e instó las reclamaciones bajo el Artículo IX-B del Convenio Colectivo, que las partes acordaron para tramitar las querellas por acciones disciplinarias. Lo correcto hubiera sido someter las querellas bajo el Artículo IX-A, toda vez, el reclamo es con relación a la no renovación de unos contratos transitorios y no a acciones disciplinarias.

³¹ Véase, Anejos 2 al 7 del escrito del Patrono.

³² Anejos 2-B, 3-D, 4-D, 5-C, 6-B y 7-C del escrito del Patrono.

La Unión debió tramitar los casos bajo el artículo IX-A, y tenía que cumplir con los pasos previos al arbitraje, acordados en el procedimiento para atender las querellas. Por tanto, toda vez que las querellas fueron presentadas bajo el Artículo IX-B sobre acciones disciplinarias, la Unión no cumplió con el procedimiento previo a arbitraje que las partes pactaron en el Artículo IX-A del Convenio Colectivo, supra, por lo que estamos impedidos de entender en las querellas aquí radicadas, porque adolecen de arbitrabilidad procesal.

Reiteradamente, ha sido resuelto, tanto a nivel de los Tribunales en los Estados Unidos, así como en Puerto Rico, que los términos pactados en los Convenios Colectivos para el trámite de querellas y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento y ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio o del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pactado en el mismo³³.

V. LAUDO

Las querellas radicadas por la UIA cuestionando la determinación de la AAA de no renovar el contrato transitorio a los seis (6) Querellantes de los casos A-25-39, A-25-40, A-25-41, A-25-42, A-25-43 y A-25-44, no son arbitrables procesalmente. Se, desestiman las querellas.

³³ Teamsters Local 174 v. Lucas Flour, 239 US 95; San Juan Mercantile Corp. v. JRT, 104 DPR 86; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos, 110 DPR 621 y Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs 101 DPR 286.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, 22 de julio de 2026.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

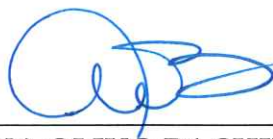
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de julio de 2026 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. JUAN M. RAMOS SOTO, DIRECTOR AUXILIAR SÉNIOR
AAA
RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES
notificacioneslaborales@acueductospr.com

SR. JOSÉ E. CAJIGAS ROMERO
PRESIDENTE
UIA
radicaciones.uia@gmail.com

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN
ASESOR LEGAL DE LA UNIÓN
erclegal@yahoo.com

LCDA. ASLIN M. CABÁN MENDOZA
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
Aslin.caban@acueductospr.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA