

**Gobierno de Puerto Rico**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN PR 00920-5540**

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS**  
**(Autoridad o AAA)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTENTICA DE EMPLEADOS DE  
LA AAA**  
**(Unión o UIA)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-09-2228**

**SOBRE : RECLAMACIÓN  
RENOVACIÓN DE  
CONTRATO  
JOSÉ SANTOS CORREA**

**ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY  
ROMERO<sup>1</sup>**

### INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 7 de marzo de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el mismo día.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante, la Unión o la UIA: Sr. Luis R. Núñez

---

<sup>1</sup> El caso, originalmente, correspondía a la Árbitra Betty Ann Mullins Matos. No obstante, debido a que el día de la audiencia la Árbitra estuvo ausente la dirección del Negociado designó a la Árbitra que suscribe. Ello de conformidad con la facultad que le confiere el **Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**, a la página 10, Sección c, del **Artículo V – Solicitud para Designación o Selección del Árbitro**. Citamos:

...  
c) Cuando un árbitro se ausente y haya citado un caso para vista, la dirección del Negociado designará a otro(a) funcionario(a) para que atienda dicho caso. **El caso no será suspendido por la ausencia del árbitro**, a menos que no haya un árbitro disponible. Énfasis suplido.

Tirado, presidente UIA, Capítulo de Guayama; y el Lcdo. Jaime Alfaro Alonso, asesor legal y portavoz ; Sr. José A. Santos Correa, querellante.

A pesar de que el caso estaba señalado para las 8:30 de la mañana, esperamos hasta las 11:00 de la mañana, pero la Autoridad no compareció ni llamó para excusarse. Así las cosas y con la autoridad que nos confiere el Reglamento del NCA, específicamente el Inciso d, del Artículo XII<sup>2</sup>, procedimos a llevar a cabo la celebración de la vista ex parte.

### SUMISIÓN

Al radicar el caso ante este Foro la Unión presentó la siguiente controversia:

“Que la querellada violó el Artículo IV del Convenio Colectivo aplicable, al destituir en forma Sumaria (sic) al querellante mediante la aplicación injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente de su Reglamento inaplicable de normas y medidas disciplinarias, sin brindarle las garantías más Elementales (sic) del debido proceso de ley.”

---

<sup>2</sup> Inciso d, Artículo XII, dispone:

...

d) Incomparecencia – Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro: ...

2) o si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo X inciso (i) de este Reglamento;

### ARTÍCULO X-LA VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO

...

i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; a base de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia y; a base del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudencia aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

...

El día de la audiencia de arbitraje, la Unión sometió ante nuestra consideración el siguiente Proyecto de Sumisión:

Se solicita muy respetuosamente que la Honorable Árbitra emita Laudo que invalide la destitución del Co-Querellante José Santos Correa, por los fundamentos indicados a continuación:

1. Por habersele destituido de su empleo unionado en contravención a lo acordado por las partes en el Artículo XXI, "PERSONAL NO REGULAR - (TRANSITORIO)", del Convenio Colectivo vigente para la fecha de los hechos (2005-2009).

2. Por no haberle otorgado ninguno de los beneficios del registro de elegibles empleados no regulares (transitorios) inactivos habiendo oportunidades de empleo donde trabaja el empleado, y no haberle otorgado beneficios por antigüedad, ni los demás beneficios contenidos en el Artículo XXI del Convenio Colectivo antes mencionado.

En caso de que la Hon. Árbitra resuelva en la afirmativa cualquiera de los planteamientos previos, muy respetuosamente se le solicita que ordene al Patrono:

- La reinstalación del compañero Santos Correa al puesto unionado que ocupaba y al lugar de empleo donde laboraba al momento de su destitución injustificada,
- El pago retroactivo desde la fecha de su destitución todos los salarios, beneficios marginales y demás haberes dejados de devengar, a causa de su destitución, más una cantidad igual por cada concepto, como penalidad automática por ley,
- El pago de intereses legales computados a partir de la fecha del laudo hasta que éste se cumpla totalmente, y
- El pago de honorarios de abogado, a razón del 25% de la cuantía total de remedios económicos

adjudicados a favor del co-querellante Santos Correa.

Una vez analizada la controversia, el Convenio Colectivo aplicable, y la evidencia presentada, conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos determinado que el asunto a resolver, es el siguiente:

Determinar conforme con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo si la AAA violó el Artículo IV, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, al no renovar el contrato como Auxiliar General al Sr. José Santos Correa. De determinar que no lo violó que se desestime la querrela. De determinar que sí violó el Convenio Colectivo determinar el remedio adecuado.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES

### ARTÍCULO IV<sup>3</sup>

#### 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**

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 de la Unión, Convenio Colectivo del 2005 a 2008.

empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

## 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:

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 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. 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 cuatrocientas noventa (490) horas trabajadas serán 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 una plaza dentro de la unidad contratante se hará de las listas de elegibles, inactivos.

#### C. Cuando la Autoridad utilice Personal No Regular (Transitorio) 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. En caso de cesantía se afectará el empleado con la clasificación de que se trate con menos tiempo de servicio en la zona metropolitana completa o en los demás distritos completos; disponiéndose que aplicando lo que indica el primer párrafo del Apartado E-1 siguiente, al vencerse las Autorizaciones de Empleo o antes de decretar la cesantía la Autoridad ofrecerá al empleado otras oportunidades de empleo con prioridad en la misma clasificación o con otras clasificaciones para las cuales cualifique y pueda desempeñar, que estén siendo desempeñadas por personal no regular (transitorio) con menos tiempo de servicio.
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 domingo y días feriados. De terminarse la oportunidad de empleo no regular de jornada completa se reinstalará al empleado a las funciones de jornadas incompletas de cual provenía.
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 haya 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 servicio 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 de  $6 \frac{1}{2} \%$  del salario bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre bono de navidad;
  4. ...

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 dispone específicamente este convenio.

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. José Santos Correa, en adelante, el Querellante, laboró para la AAA como Auxiliar General en la Oficina de Servicios al Cliente-Cayey. El 23 de febrero de 2009, por medio de sus representantes la Sra. Vivian Donato Quiñones, directora ejecutiva auxiliar de recursos humanos-Este, con el visto bueno de la Lcda. Belkin Nieves, directora de recursos humanos y relaciones laborales, **la Autoridad le comunica que ha tomado la determinación de no renovar su contrato transitorio.** Dicha determinación era efectiva el 11 de marzo de 2009<sup>4</sup>. Copia de dicha comunicación le fue cursada al Presidente de la UIA, al Presidente del Capítulo de la UIA, al Supervisor del Querellante y al expediente de personal. Inconforme con la determinación de parte de la Autoridad, el 3 de abril de 2009, la Unión radicó ante este Foro la reclamación de autos.

### ALEGACIÓN DE LA PARTE

Iniciado los procedimientos, la UIA alega que la AAA destituyó de su empleo unionado al Sr. José Santos Correa, querellante, en contravención a lo acordado por las partes en el Artículo XXI, "Personal No Regular - (Transitorio)",

---

<sup>4</sup> Exhibit 2 de la Unión.

del Convenio Colectivo vigente para la fecha de los hechos (2005-2009). Sostiene que la AAA violó el Artículo XXI, específicamente, los Incisos del B al E. Añade que al Querellante no se le incluyó en el registro de elegibles inactivos; no se le honró la antigüedad al haber nombrado otros empleados nuevos; y no se le dieron los beneficios establecidos en el Inciso E, licencia por enfermedad, ni bono de Navidad. Sostiene, además, que el Querellante trabajó más de cuatrocientos noventa (490) horas, lo que lo hace acreedor a los derechos y beneficios antes mencionados.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada la totalidad de la prueba aportada y el Convenio Colectivo aplicable determinamos, que no le asiste la razón a la UIA; por lo que se desestima la querrela de autos. Veamos.

Al iniciar nuestro análisis encontramos que la Unión nos plantea una controversia distinta a la planteada, originalmente, a la AAA, según notificada y certificada, por la propia Unión, como la querrela entre las partes. De igual manera, el remedio solicitado, así como, los fundamentos que alegan como derecho al remedio solicitado.

Surge del expediente de autos, específicamente, en la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro, (en adelante la Solicitud), la controversia a ser dirimida, según radicada por la Unión. La misma fue radicada el 3 de abril de 2009. A tales efectos en la sección Alegación de la UNIÓN, ésta hace un breve resumen de la controversia e indica:

“Que la querellada violó el **Artículo IV del Convenio Colectivo** aplicable, al **destituir** en forma Sumaria (sic) al querellante **mediante la aplicación injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente de su Reglamento inaplicable de normas y medidas disciplinarias**, sin brindarle las garantías más Elementales (sic) del debido proceso de ley.” **Énfasis nuestro.**

En la sección correspondiente a Alegación del PATRONO, **la Unión**, indica:

“Se reafirma en su acción disciplinaria.”

Junto con la solicitud, la UIA incluye varios documentos los cuales se hicieron formar parte del expediente oficial. Entre ellos se encuentra un documento que consta de dos (2) páginas el cual lleva como título Querella, Región-Este. En adelante, nos referiremos al mismo como **Anejo a la Solicitud de Arbitraje 1**. Entre la información contenida identifica el empleado querellante, José Santos Correa. Título del Puesto: Trabajador Sistema Operacional y la oficina en la cual trabajaba, Región Este-Capítulo de Guayama. En el mismo documento, la parte expone cuales son los hechos, según su punto de vista, sus alegaciones, y el remedio solicitado. También, incluye una sección donde certifica a quien envía copia fiel y exacta de la querella y firma la misma validando el contenido y la acción ejecutada (el envío). Incluye un segundo documento. Esta es, la carta enviada al Querellante de fecha 23 de febrero de 2009, mediante la cual la AAA le informa la determinación de no renovar su contrato transitorio, efectivo el 11 de marzo de 2009. La misma está firmada por la Sra. Vivian Donato Quiñones, Directora Ejecutiva Auxiliar de

Recursos Humanos, Este y la Lcda. Belkin Nieves, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Como parte de la querella, originalmente, radicada por la UIA, ésta indica: “Que la querellada violó el Artículo IV del Convenio Colectivo aplicable, al **destituir** en forma Sumaria (sic) al querellante **mediante la aplicación injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente de su Reglamento inaplicable de normas y medidas disciplinarias**, sin brindarle las garantías más Elementales (sic) del debido proceso de ley. ” Planteamiento que señala, nuevamente, y el cual emana de los documentos en el expediente oficial, el cual hemos marcado como **Anejo a la Solicitud de Arbitraje 1**, a la página 2. Sobre el particular hace constar, según surge del expediente oficial, con la firma del Presidente, al momento de la querella, la siguiente certificación:

**CERTIFICO:** Que en esta misma fecha **he enviado copia fiel y exacta de esta querella** para entrega personal **con las copias de los documentos relacionados al caso**, al funcionario de Recursos Humanos de la Región Metropolitana, designado por el Director de Relaciones Industriales de la A.A.A. a la siguiente dirección... **Énfasis suplido. Omisión nuestra.**

Es importante destacar, que del documento en el expediente oficial, el cual hemos marcado como **Anejo a la Solicitud de Arbitraje 1**, a la página 2, supra, surge que la UIA reclama, como remedios a las alegadas acciones ilegales e injustas de la AAA que: 1. Se deje sin efecto la acción disciplinaria en contra del Querellante y se le restituya a su puesto con todos los derechos; 2. Que se elimine del expediente de personal del Querellante todos los documentos relacionados con este caso; y “3. Que se atienda esta Querella en vista evidenciaría, conforme los términos

y procedimientos del Artículo IX del Convenio Colectivo aplicable entre A.A.A. y U.I.A.”

En torno a este último señalamiento hemos de hacer constar que dicho Artículo se divide en Artículo IX (A) Procedimiento para Atender y Resolver Querellas y Artículo IX (B) Procedimiento Disciplinario. Específicamente, el Artículo IX (B), supra, trata sobre el procedimiento disciplinario a emplearse en los casos no sumarios y sumarios, entre otros asuntos.

Sin embargo, durante la audiencia de arbitraje, así como, en el Proyecto de Sumisión sometido por la UIA, reclama que la AAA violó el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos (2005-2009), al *destituir* al Querellante de su puesto. Continúa alegando que tal acción se da en contravención a lo acordado por las partes en el Artículo XXI, “PERSONAL NO REGULAR - (TRANSITORIO) “. Añade que la AAA no le otorgó los beneficios del registro de elegibles para los empleados no regulares (transitorios) inactivos habiendo oportunidades de empleo donde trabajaba el empleado; tampoco, se le otorgaron los beneficios por antigüedad, ni los demás beneficios contenidos en el Artículo XXI del Convenio, supra.

Para probar su caso, la Unión presentó como primer testigo al señor José Antonio Santos Correa, (querellante). Santos Correa declaró que actualmente trabaja como guardia de seguridad. Que trabajó para la AAA desde el 12 de abril de 2007 hasta el 13 de marzo de 2009, en un puesto transitorio, como *Auxiliar General Transitorio*. Continúo declarando que el 23 de febrero de 2009 recibió una

comunicación de la Directora Ejecutiva y la Lcda. Belkin Nieves donde se le comunica que *está destituido* y no se le *va a renovar el contrato*. Añadió que no se comunicó con la AAA una vez recibida la carta.

A preguntas de su representante legal, relacionadas con su desempeño y ejecutorias mientras se desempeñó en su puesto, el Querellante contestó que era buen trabajador, que su director, Sr. Edwin Rivera, estaba contento con él. Por otro lado, declaró que era parte de la UIA. Y afirmó que el Sindicato tenía un convenio colectivo vigente al momento de los hechos.

Añadió que luego de recibir la carta notificando la terminación de su contrato no recibió otra comunicación de parte de la AAA. También declaró, no recibió beneficio alguno. Otra pregunta de parte del representante legal de la Unión fue, si conocía de algún otro compañero que haya sido cesanteado en la zona o en igual posición a la que él trabajaba. El Querellante respondió en la afirmativa. Igualmente, declaró que en la zona donde él trabajaba se contrataron, en el mismo puesto, a Jonathan Rivera y Christopher Zavala. Añadió que estos no tenían antigüedad.

En cuanto al requisito de haber cumplido con cuatrocientas noventa horas trabajadas para recibir los beneficios correspondientes a los empleados transitorios el Querellante declaró haber trabajado, ininterrumpidamente, desde la contratación hasta el final de su contrato. Ello, sin contar las horas reducidas en caso de alguna ausencia por enfermedad o cualquier otra razón por la cual se ausentó. A pesar de declarar que tenía en su poder algunos talonarios de pago que demostraban la

cantidad de horas trabajadas en la semana, específicamente, declaró sobre el talonario correspondiente a las semanas del 11 de mayo de 2007. Ese talonario corroboraría que trabajó setenta y cinco (75) horas, ya que cobraba bi-semanal. Sin embargo, no lo sometió por lo que el mismo no fue marcado como Exhibit.

Como segundo testigo, la UIA presentó al Sr. Luis Raúl Núñez Tirado, presidente del Capítulo. Núñez declaró que trabaja para la AAA como electricista. Su testimonio estuvo dirigido a establecer que es costumbre en la Autoridad que cuando un empleado comienza se le expide un contrato y le hace una evaluación cada tres (3) meses. De resultar satisfactoria la evaluación, el empleado firma la misma y el contrato se auto renueva. Pero, si comete alguna falla no le renuevan el contrato. Añadió que no les da copia del contrato. También, indicó que el custodio de la evidencia es la Autoridad.

A los fines de establecer si el Querellante cumplía con el requisito de las cuatrocientas noventa (490) horas, el testigo declaró que se cobra bi-semanal, por lo que cobran veintiséis (26) veces al año para un total de mil novecientos cinco (1,950) horas anuales.

En el caso de marras, la prueba aportada por la Unión nos demuestra que, a pesar de que la UIA radicó el caso como un despido, surge del Exhibit 2 de la Unión, carta del 23 de febrero de 2009, que la relación que existía entre el Querellante y la Autoridad era una contractual. Y bajo esos términos la AAA le notificó que tomó la determinación que efectivo el 11 de marzo de 2009 no le renovarían el contrato. De manera que, nos encontramos ante una reclamación

relacionada con una renovación de contrato y no ante un caso de despido. En cuyo caso era la Unión quien tenía que demostrar que la Autoridad violó los términos del contrato y qué derechos tenía el reclamante bajo el mismo. Sobre tales extremos no presentó prueba alguna.

De la propia certificación hecha por la Unión surge que ésta tenía conocimiento que el caso trataba de la notificación de **no renovar** un contrato transitorio, y no de un despido sumario, como pretende ahora. Véase Exhibit 2 de la Unión, copia de la carta de fecha 23 de febrero de 2009, la cual sometió junto con la querella.

Tal es la inconsistencia entre la querella, originalmente, radicada y lo declarado por el Querellante que la Unión hace referencia al Título del Puesto en controversia como: Trabajador Sistema Operacional. Mientras que, tanto en la carta notificando la determinación de la AAA, de no renovar el contrato transitorio, como en lo declarado por el Querellante hace referencia al puesto de Auxiliar General.

Sobre las declaraciones vertidas por el Querellante consideramos que las mismas son meras alegaciones, ya que estas en ningún momento pudieron ser corroboradas con prueba fehaciente.

Del contenido del Artículo IV, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, específicamente el Inciso 2, claramente establece que la Unión entiende, reconoce y acepta que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a **la facultad de administrar, manejo y dirección de la empresa, sus**

**servicios y fuerza laboral.** También, reconoce, entre otras, la prerrogativa de parte de la Autoridad de asignar trabajo, determinar el número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplinar, productividad, métodos de trabajo y operación. Esta facultad, derecho y prerrogativa de la AAA está limitada por aquellas partes que el Convenio o las leyes aplicables que así lo establezcan. De igual manera, mediante el Inciso 1, las partes pactaron que los poderes y prerrogativas conferidos a la Autoridad no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para actos que constituyan una violación a lo pactado en el Convenio o las leyes aplicables. Nada hay en el expediente ni de la prueba aportada por la Unión surge que la AAA incurrió en violación a las limitaciones establecidas en el Convenio Colectivo.

En ausencia de copia del contrato que evidenciara los términos y condiciones bajo los cuales el Querellante fue contratado, la Unión no nos puso en condición de poder determinar si verdaderamente ocurrió una violación al Convenio Colectivo, al hacer uso de sus poderes y prerrogativas gerenciales conferidas mediante el Artículo IV, supra.

Aún, con el beneficio de si consideráramos la reclamación bajo los términos del Artículo XXI, Personal No Regular - Transitorio, el cual, repetimos, no aplica al caso de autos, ya que el Querellante pertenece a una categoría de empleado

distinta, es importante destacar que la Unión, tampoco, probó los hechos básicos de la misma. Ésta no presentó prueba dirigida a corroborar que, en efecto, el Querellante cumplía con la cantidad de horas trabajadas requeridas, la lista de antigüedad para constatar que en efecto el Querellante llevaba más tiempo que los empleados Rivera y Zavala, en el puesto reclamado, así como, evidencia que demostrara que los nombramientos de dichos empleados, alegadamente, reclutados; los cuales dicho sea de paso, no hemos podido corroborar que tipo de reclutamiento se llevó a cabo. Por ejemplo, si fue un nombramiento o reclutamiento como empleado transitorio, regular, empleado no regular (transitorio), o por contrato, así como, en cuál puesto fueron reclutados. Todo ello, junto con las evaluaciones realizadas al Querellante. Las cuales evidenciarían si en efecto el Querellante era merecedor de la renovación del contrato, o si le correspondía estar en la lista de antigüedad. Así las cosas, concluimos la Unión no probó los hechos básicos de su reclamación.

Destacamos el hecho de que la Unión hizo constar para récord que, para el momento en que se dieron los hechos, las partes se encontraban en un conflicto laboral lo cual, entendemos, dificultó la comunicación entre ambas. A pesar de lo expuesto por la Unión, es importante destacar que al momento de la audiencia el mismo había terminado.

La información a la que hacemos referencia, es básica y sobre la cual la Unión **tiene** que tener copia en su poder. En caso contrario, corresponde a ésta tomar las acciones afirmativas dirigidas a obtenerla. En cuyo caso, estaríamos

haciendo las inferencias correspondientes al mostrar evidencia de que la información o documentos fueron solicitados y la AAA no los suministró.

A la página 2, Inciso 2 del **Anejo a la Solicitud de Arbitraje** establece como parte de los fundamentos que dan derecho al remedio solicitado que “la Querellada violó el Convenio Colectivo aplicable en su Artículo IV al destituir de empleo y sueldo en forma sumaria al Querellante mediante la aplicación arbitraria, caprichosa e improcedente de su Reglamento de Normas y Medidas Disciplinarias, sin brindar las garantía más elementales del debido proceso de Ley.” No obstante, la UIA no estableció cuales fueron las normas y medidas disciplinarias aplicadas por la AAA. Tampoco, presentó copia ni estableció cuál fue el Reglamento al cual hace referencia.

En cuanto a las garantías del debido proceso de ley, el hecho de que al Querellante se le notificó mediante carta cuándo terminaba su contrato, le brindó la oportunidad de realizar aquellas gestiones que entendiera a bien realizar para cuestionar tal determinación. El **Exhibit 2 de la Unión**, demuestra que la carta fue cursada el 23 de febrero de 2009, y el contrato terminaba el 11 de marzo de 2009. Como puede observarse al Querellante se le notificó con anticipación a la terminación del mismo. Sin embargo, de lo declarado por Santos surge que una vez recibió la comunicación, éste no se comunicó con la AAA, a los fines de discutir aquello que encontrara necesario referente a su contrato y lo cual era su prerrogativa. Igualmente, entre las personas notificadas de la determinación de la Autoridad, se le cursó copia al Presidente de la UIA y del Capítulo de la zona

donde trabajaba el Querellante. Luego, el 3 de abril de 2009 la UIA radicó en arbitraje la querrela de autos, siendo a su vez citada para ver el caso en sus méritos en este Foro. Todo ello demuestra, que el Querellante tuvo la oportunidad de tener su día en corte para hacer los planteamientos que entendía necesarios en apoyo a su reclamación. Por otro lado, en el caso de autos, al Querellante no se le acusó ni se le formuló cargo alguno que conlleve la oportunidad de refutar los mismos. Aquí lo que ocurrió fue, que se le notificó que no se le renovarían su contrato. Ante tal determinación de parte de la AAA, la UIA activó el mecanismo de quejas y agravios instado en el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. De manera que, al Querellante se le brindó la oportunidad de cuestionar la decisión.

Al igual que en los Tribunales, la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. Sobre casos fundamentados en alegaciones, los tratadistas han sostenido que:

**"Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators."<sup>[1]</sup>**

En ausencia de evidencia pertinente a los hechos particulares del caso de autos, concluimos que la Unión no probó su caso.

---

<sup>[1]</sup> *Reece Corp. v. Ariela, Inc.* 122 DPR 270 (1988). Elkouri & Elkouri, *How Arbitrations Works*, BNA Series, 6th Edition (2003), página 422.

A tenor con la prueba documental y testifical ofrecida por la Unión en apoyo de sus planteamientos, así como, el Convenio Colectivo aplicable, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

La prueba aportada por la UIA **no** probó que la AAA violó el Artículo IV, del Convenio Colectivo al hacer uso de los poderes y prerrogativas de la gerencia, al no renovar el contrato del Sr. José Santos Correa, querellante. Se desestima la querella.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 24 de abril de 2012.

---

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**  
**ÁRBITRO**

### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 24 de abril de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ NIEVES- DIRECTOR  
AUXILIAR RELACIONES LABORALES AAA  
RELACIONES LABORALES AAA  
AVENIDA BARBOSA 604  
SAN JUAN PR 00917

LCDA JOSELINE RODRÍGUEZ  
ASESORA LEGAL AAA  
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA Y DÍAZ  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966

SR LUIS R NÚÑEZ TIRADO  
PRESIDENTE UIA  
CAPÍTULO DE GUAYAMA  
CALLE MAYAGUEZ #49  
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO JAIME A ALFARO  
ASESOR LEGAL UIA  
CALLE MAYAGUEZ #49  
SAN JUAN PR 00917-4902

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**