

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO: A-11-2159

SOBRE: RECLAMACIÓN DEL
SR. ADAN LEE SERRANO
ÁLVAREZ

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el viernes, 16 de septiembre de 2016, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por la Lcda. Aslín Cabán Mendoza. La Sra. María Rivera Rivera, oficial de recursos humanos y relaciones laborales de la AAA, compareció como testigo.

La Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su presidente, Sr. Pedro J. Irene Maymí, que actuó como portavoz principal. Los Sres. Luis de Jesús, vicepresidente, José González, presidente de

capítulo, y el José Maldonado, representante general, también comparecieron, aunque sólo el primero testificó. El señor Serrano Álvarez, querellante, también estuvo presente, y contó con la asistencia legal del Lcdo. Amauri D. Padilla García, que actuó como portavoz alterno.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 16 de septiembre de 2016, luego que finalizó el procedimiento de arbitraje.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La AAA propuso la siguiente sumisión:

“Que se determine que conforme a la prueba y el Convenio Colectivo aplicable el querellante no tenía expectativa de continuidad en su empleo.
Que se determine que la querrela presentada ante el Negociado está prescrita.
De ser en la afirmativa, se proceda con el cierre y archivo con perjuicio de la querrela.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si la medida disciplinaria de cancelación de contrato de empleo transitorio impuesta al unionado ADAN LEE SERRANO ÁLVAREZ, luego de éste haber sido acusado, pero no convicto de un cargo criminal, estuvo justificada o no. De determinarse que fue injustificada, que el árbitro ordene el reemplazo del compañero, los haberes dejados de percibir, además de

su nombramiento como empleado regular como hubiera correspondido.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{4/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela está o no prescrita. De determinar que no lo está, determinar si la AAA violó o no el convenio colectivo aplicable al no renovar el contrato de empleo transitorio al querellante, Sr. Adan L. Serrano Álvarez. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 19 de diciembre de 2006, la AAA, a través de la Sra. Belkin Nieves González, directora de recursos humanos y relaciones laborales, le notificó al querellante la otorgación de un contrato de empleo transitorio “para realizar funciones de Trabajador de Alcantarillados”. Se le indicó, además, que “[estaría] sustituyendo al empleado regular ‘José L. Adorno Acosta’ que se encuentra reportado al Fondo del Seguro del Estado”; que “[e]ste nombramiento transitorio se extenderá hasta finalizada la jornada del 29 de marzo de 2007”, y que [l]a renovación de este contrato transitorio estará condicionada a los siguientes factores:

^{4/} Véase el Artículo XIII, en el cual dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“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, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.”

- Reincorporación del empleado regular José L. Adorno Acosta a sus funciones.
- Que surja la necesidad de cubrir algún otro personal reportado al FSE.
- Que se pueda adaptar a las normas y reglamentos de la AAA.

La AAA, a través de su directora auxiliar de recursos humanos, mediante carta con fecha del 30 de octubre de 2008, le notificó al señor Serrano Álvarez su inclusión en el registro para la clase de "Ayudante de Mecánico de Acueductos y Alcantarillados".

El 29 de octubre de 2010, apareció reseñado en un periódico de circulación general la noticia sobre la radicación de cargos criminales contra un empleado de la AAA. El referido empleado resultó ser el señor Serrano Álvarez. Según la noticia, asumieron jurisdicción en el caso la Policía, el Departamento de la Familia y el Departamento de justicia, y un juez del Tribunal de Primera Instancia determinó causa para el arresto por el delito imputado y le fijó una fianza de \$20,000.00, que fue diferida por la Oficina con Antelación al Juicio.

Mediante carta con fecha del 1 de noviembre de 2010, la AAA le notificó al señor Serrano Álvarez el vencimiento de su contrato de empleo transitorio como **Ayudante de Electromecánico Mantenimiento Preventivo**, efectivo el 3 de noviembre de 2010, sin hacer alusión alguna a la antes mencionada radicación de cargos criminales. No se remitió copia de la referida carta a la dirección de la UIA. El señor Serrano Álvarez estuvo inmerso en el proceso criminal y no fue sino hasta

el 22 de febrero de 2011² que acudió a la UIA para que ésta le representara en su reclamación por la cancelación del contrato de empleo transitorio.

Trabada la controversia entre las partes, la UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 3 de marzo de 2011. La UIA alega en su escrito que la AAA “violó el Convenio Colectivo aplicable [con vigencia del 2005-2008, la cual fue extendida hasta el 2011] en su Artículo IV al suspender 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 brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley”, y que “la Autoridad le niega al querellante figural [sic] en la lista de Empleados Transitorios los cuales comenzaron a reclutar mediante un Acuerdo Estipulación firmado el 12 de noviembre de 2010.”

El 3 de julio de 2012, el Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia declarando “No Culpable” del delito imputado al señor Serrano Álvarez.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES CUESTIÓN UMBRAL

La AAA sostiene que la UIA solicitó la intervención del NCA transcurridos los quince (15) días laborables que establece el convenio colectivo y que los mismos se cuentan a partir del 1 de noviembre de 2010.

² Surge de la prueba que, el 22 de febrero de 2011, los Sres. Luis A. de Jesús Rivera, vicepresidente de la UIA, y José Nieves Maldonado, director ejecutivo de recursos humanos y relaciones laborales conversaron acerca del caso del señor Serrano. Entonces, el señor Nieves Maldonado se negó a incluir al querellante en la lista de reclutamiento de empleados transitorios.

Por otra parte, la UIA sostiene que la AAA no le remitió copia de la carta de cancelación de contrato de empleo transitorio, y que el señor Serrano Álvarez estuvo inmerso en el proceso criminal y no fue sino hasta el 22 de febrero de 2011 que acudió a la UIA para que ésta le representara en su reclamación por la cancelación del mencionado contrato.

En el ámbito del arbitraje obrero patronal, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido enfático al señalar que la libertad de contratación y el proceso de negociación colectiva le confiere a las partes que componen la relación obrero patronal la facultad de establecer los procedimientos y/o los trámites que prevalecerán durante la vigencia del convenio colectivo. Tanto en la esfera federal como a nivel local, es doctrina establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los acuerdos o convenios colectivos es fundamental. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre quejas, agravios y arbitraje porque de esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual. Está claro que no puede hacerse impunemente caso omiso de lo prescrito en el convenio colectivo.

El asunto de la prescripción que la AAA trae a la atención del árbitro plantea más bien una cuestión de suficiencia de prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. Como puede verse, el peso de probar que la acción de la UIA estaba prescrita recayó sobre la AAA, la parte que sostiene la afirmativa en esta cuestión y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por

ninguna de las partes. Es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba suficiente si pretende que se resuelva a su favor. El peso o la carga de la prueba impone sobre la AAA la obligación de establecer que la UIA presentó la querrela luego de expirado el término prescriptivo aplicable. En este caso la AAA no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. La prueba establece que mediante carta con fecha del 1 de noviembre de 2010, la AAA le notificó al señor Serrano Álvarez el vencimiento de su contrato de empleo transitorio como Ayudante de Electromecánico Mantenimiento Preventivo, efectivo el 3 de noviembre de 2010, sin hacer alusión alguna a la antes mencionada radicación de cargos criminales; que no se remitió copia de la referida carta a la dirección de la UIA; que el señor Serrano Álvarez estuvo inmerso en el proceso criminal y no fue sino hasta el 22 de febrero de 2011, que acudió a la UIA para que ésta le representara en su reclamación por la no renovación del contrato de empleo transitorio; que el 22 de febrero de 2011, los Sres. Luis A. de Jesús Rivera, vicepresidente de la UIA, y José Nieves Maldonado, director ejecutivo de recursos humanos y relaciones laborales conversaron acerca del caso del señor Serrano, y que la UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 3 de marzo de 2011, ocho (8) días laborables después de tener conocimiento de la acción de la AAA en contra del señor Serrano y de conversar con el director ejecutivo de recursos humanos y relaciones laborales sobre el mismo particular.

Es preciso destacar que es doctrina establecida en el campo del arbitraje obrero patronal que las defensas de prescripción o arbitrabilidad procesal se entienden renunciadas si no se plantean oportunamente. En este caso, la AAA pretende que el Honorable Arbitro le conceda méritos a la defensa de que la querrela no fue radicada oportunamente, cuando el funcionario concernido no cuestionó dicha radicación sino que sólo levantó defensas sobre los méritos de la misma. Surge de la prueba que, el 22 de febrero de 2011, los Sres. Luis A. de Jesús Rivera, vicepresidente de la UIA, y José Nieves Maldonado, director ejecutivo de recursos humanos y relaciones laborales conversaron acerca del caso del señor Serrano. Entonces, el señor Nieves Maldonado sólo se negó a incluir al querellante en la lista de reclutamiento de empleados transitorios. La AAA planteó por primera vez la no arbitrabilidad de la querrela en arbitraje, el 16 de septiembre de 2016, cuando el planteamiento tenía que ser traído por el señor Nieves Maldonado en su reacción a la querrela. Un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales expresó lo siguiente acerca de la renuncia a plantear la no arbitrabilidad, en su modalidad procesal: "[A]rbitrator hold that a discussion of a grievance claim on its merits in a preliminary step of the grievance procedure will no waive an objection based on failure to file the grievance within the time limit if the objection is raised by the employer at the first opportunity." Énfasis suplido y notas omitidas. Véase de *Owen Fairwateher, Practice and Procedure in Labor Arbitration, B.N.A., Washington, D.C., 1993, Segunda Edición*. El Honorable José M. Davis, quien fue Funcionario del Negociado de Conciliación y Arbitraje del

Departamento del Trabajo, expresó lo siguientes sobre el mismo particular, en ocasión de resolver el caso A-1505-79: "No debe utilizarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieron haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes". Hacemos estos señalamientos a la luz de las disposiciones particulares del convenio colectivo objeto de interpretación. En fin, la AAA renunció a plantear la defensa de prescripción o de no arbitrabilidad, en su modalidad procesal, porque no lo hizo oportunamente o, dicho de otro modo, en su primera oportunidad.

Es fundamental puntualizar, además, que el requisito de la buena fe es también exigencia general de nuestro derecho. El contenido ético de cada acto deberá examinarse a la luz de sus circunstancias particulares, pero el comportamiento conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad. *Velilla vs. Pueblo Supermarket, Inc.*, 111 DPR 585, 587-588 (1981) y *Colón vs. Glamorous Nails*, 167 DPR 33, 45 (2006). La buena fe, en el sentido que aquí importa, es la lealtad en el tratar, el proceder honrado y leal. Supone el guardar la fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza, ni abusar de ella; supone un conducirse como cabe esperar de cuantos, con pensamiento honrado, intervienen en el tráfico como contratantes. Lo que se aspira a conseguir, se ha dicho, es que el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones se produzca conforme a una serie de principios que la conciencia considera necesarios, aunque no hayan sido formulados. En vista de lo anterior, también debe considerarse el principio que

dictamina que nadie puede ir en contra de sus propios actos; es decir, que la conducta de una persona que genera confianza o expectativas en quien percibe tal actuación de buena fe, puede obligarla a realizar actos que incluso vayan en contra de sus manifestaciones. *Vivoni Farage vs. Ortiz Carro*, 179 DPR 990 (2010) e *Intl. General Electric Vs. Concrete Builders*, 104 DPR 871, 873-874 (1976). Mediante la aplicación de estos principios se salvaguardan intereses esenciales para lograr una efectiva interacción a todos los niveles de la vida diaria. Se espera que el desenvolvimiento de los miembros que componen la sociedad esté caracterizado por las cualidades de honestidad y sinceridad, de manera que en todo momento se pueda descansar en la veracidad de las manifestaciones o las actuaciones de otro, a base de las cuales se ha actuado.

En vista de todo lo anterior, no se puede sino resolver que la querella no está prescrita. La conducta contradictoria contraviene o infringe el deber de buena fe; por consiguiente, la misma no tiene lugar en el campo del derecho y debe ser impedida. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que ante los foros adjudicativos hay que acudir con las manos limpias y el que triunfe debe ser aquel a quien le asista la razón y no el que pretenda o resulte ser el más listo o astuto. *Pueblo vs. Santiago Pérez*, 160 DPR 618 (2003).

MÉRITOS

En lo que atañe a este aspecto de la controversia, la AAA sostiene que “el querellante no tenía expectativa de continuidad en el empleo”. Por otro lado, la UIA sostiene que se dio por terminado el contrato de empleo transitorio “por unas

violaciones que le imputa la Autoridad"; que "la medida disciplinaria de cancelación de contrato de empleo transitorio impuesta al unionado..., luego de éste haber sido acusado, pero no convicto de un cargo criminal no estuvo justificada", y que procede "el reemplazo del compañero... como empleo regular".

Posiblemente, en una sociedad capitalista moderna, el contrato más importante en la vida del hombre y la mujer es el contrato de empleo. Al igual que los demás contratos, el contrato de empleo va dirigido a fomentar el tráfico jurídico. Para lograrlo, éste busca ofrecer certeza y estabilidad a esas relaciones jurídicas destinadas a crear riquezas. El contrato de empleo, como los demás contratos en Puerto Rico, está regido por nuestro Derecho civil; de tal modo, le aplican sus preceptos contractuales; aunque vale aclarar que éstos le aplican sólo de manera supletoria, frente al Derecho laboral.

En nuestro ordenamiento legal un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, o por tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta. *R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22 y Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 4111*, en el que se dispone específicamente que "[p]ueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo". En Puerto Rico los patronos suelen recurrir al empleo temporero o transitorio para reducir sus gastos de nómina y/ o contratar mano de obra por un tiempo definido. Un empleado transitorio es aquel cuyo nombramiento en el puesto es de duración temporera;

aquel cuya su permanencia en el empleo corresponderá al período por el cual se cree el cargo que ocupa. La esencia del nombramiento transitorio es su duración fija. Responde, este tipo de nombramiento, a la necesidad de brindarle a las agencias o administradores individuales, los municipios, las corporaciones públicas, y los patronos en general la flexibilidad para atender demandas de personal con carácter inmediato, pero a la vez temporero, surgidas por situaciones imprevistas o de emergencia, las cuales no pueden afrontarse con el personal regular. *Dpto. de Recursos Naturales v. Correa*, 118 DPR 689 (1987), a la Pág. 694, y *Orta v. Padilla Ayala*, 131 DPR 227 (1992), la Pág. 244.

El empleado transitorio sólo tiene un interés en la retención de su empleo durante el periodo en que se extienda su nombramiento, y el despido de este empleado se regirá por las normas generales del Derecho de Obligaciones y Contratos de nuestro Código Civil a la luz de nuestra legislación protectora del trabajo. Se analizará la terminación de empleo conforme al principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, las cláusulas y las condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público. Art. 1207 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3372.

Asimismo, se advierte que en el Art. 1 de la *Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, 29 L.P.R.A. sec. 185a, se establece que el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por un tiempo determinado, por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección

de la referida ley, si la práctica y las circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación son de tal naturaleza que tienden a indicar la creación de una expectativa de continuidad en el empleo o aparentan ser un contrato de empleo por un tiempo indeterminado bona fide. Resulta crucial que no se catalogue el contrato como un contrato por término fijo por así disponerlo su título, sino que resulta imperativo examinar si la práctica y las circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación han creado o no en el empleado una expectativa de continuidad en el empleo. En estos casos, el empleado afectado se considerará como si hubiese sido contratado sin un tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación o terminación de empleados contratados por un término cierto o proyecto u obra cierta, o la renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por la Ley Núm. 80. El patrono deberá rebatir una presunción instaurada por el Art. 1 de la Ley Núm. 80; la cual establece que todo despido, separación, terminación o cesantía de un empleado contratado por un tiempo determinado o la no renovación de su contrato, se considerará como una actuación sin justa causa.

La prueba establece que el 29 de octubre de 2010, apareció reseñado en un periódico de circulación general la noticia sobre la radicación de cargos criminales contra un empleado de la AAA; que el referido empleado resultó ser el señor Serrano Álvarez, y que un juez del Tribunal de Primera Instancia determinó causa

para el arresto por el delito imputado y le fijó una fianza de \$20,000.00, que fue diferida por la Oficina con Antelación al Juicio. No obstante lo anterior, la AAA dio por terminado el contrato de empleo transitorio efectivo el 3 de noviembre de 2010, cuando venció el "contrato de empleo transitorio en el puesto 31730088, como Ayudante de Electromecánico Mantenimiento Preventivo, en la Oficina de Mantenimiento Preventivo PAS III - Arecibo", y en momento alguno hizo alusión a la antes mencionada radicación de cargos criminales. Las circunstancias involucradas y la evidencia de contratación en el presente caso establecen que no se creó en el señor Serrano Álvarez una expectativa razonable de continuidad en el empleo más allá de la fecha establecida en el contrato transitorio, el cual venció el 3 de noviembre de 2010; es decir, la AAA logró establecer que el contrato de empleo por término fijo o determinado del señor Serrano fue uno bona fide. No obstante, en ausencia de prueba que establezca el hecho de que el querellante fue incluido en el llamado registro de elegibles inactivos, de conformidad con la Sección D(3) del Artículo XXI del Convenio Colectivo aplicable, cabe ordenar a la AAA que así lo haga. La negociación colectiva es política pública en el país. La misma requiere que las partes respeten todos sus convenios. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales. Con el reconocimiento de ese principio, el árbitro le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual en cuestión. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de

Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60.

Nuestro ordenamiento laboral, al manifestar un interés preeminente por la paz industrial; conceptúa el convenio colectivo como el mecanismo idóneo para la consecución de tal fin. Véase la *Ley 130 del 8 de mayo de 1945*, según enmendada, mejor conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*", 29 LPRA 62. Por consiguiente, el estricto cumplimiento de las disposiciones contractuales es un requisito indispensable a los propósitos de la referida política pública. Cabe reiterar que la obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La terminación de empleo del Sr. Adan L. Serrano Álvarez fue justificada; no obstante, procede que la AAA lo incluya en el registro de elegibles inactivos en el orden correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de noviembre de 2016.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 18 de noviembre de 2016; se envía copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA ASLÍN CABÁN MENDOZA
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO AMAURI D PADILLA GARCÍA
97 CALLE MARGINAL SUITE 1 MÉNDEZ
YABUCOA PR 00767-3923



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III