

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

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS**  
(Patrono o Compañía)

Y

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

**LAUDO**

**CASO: A-11-3043**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
Y RECLAMACIÓN DEL SR  
REY A OCASIO OJEDA (NO  
RENOVACIÓN DE  
CONTRATO  
TERANSITORIO)**

**ÁRBITRO: JORGE E.  
RIVERA DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de epígrafe estaba programada para llevarse a cabo el 26 de junio de 2017, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

Ese día, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por el Lcdo. Edwin E. Rivera Cardona, asesor legal y portavoz, y 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.

La audiencia no se llevó a cabo; no obstante, ambas partes solicitaron un término de treinta (30) días para presentar una estipulación de hechos y el respectivo alegato. La

controversia quedó sometida para resolución el propio 26 de julio de 2017, cuando expiró el referido término.

### 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 el honorable Árbitro determine que la Unión no cumplió con el Art. IX-A del Convenio Colectivo, al no cumplir con el término de diez (10) días para radicar la querrela. De determinar prescripción que se archive la querrela con perjuicio a favor de la AAA.

“De determinar que no está prescrita, que el honorable Árbitro determine que el querellante fue empleado mediante contrato transitorio con fecha de vencimiento al 18 de abril de 2007. De determinar en la afirmativa, que desestime la querrela por la Autoridad haber actuado conforme a su prerrogativa de no renovar el contrato ya que el querellante no posee expectativa de continuidad en el empleo, vencido su nombramiento”.

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que la [sic] Honorable Árbitro determine que la querrela radicada en representación del señor Rey A. Ocasio Ojeda es arbitrable procesalmente, ya que el patrono incumplió con la debida notificación.

“Que determine que la cesantía impuesta al señor Ocasio Ojeda fue contraria a lo dispuesto en los Artículos IX (B) y XXI del Convenio Colectivo 2005-2008 vigente al momento de la cesantía.

“Que el Honorable Árbitro ordene a la AAA el reemplazo del señor Ocasio Ojeda, más el pago de los haberes dejados de devengar desde el momento de su cesantía hasta se [sic] reemplazo más el pago de una cantidad igual como penalidad.”

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<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable. De determinar que la misma es arbitrable, resolver si la AAA violó o no el convenio colectivo aplicable al no renovar el contrato de empleo transitorio al querellante, Sr. Rey A. Ocasio Ojeda, y/ o al notificar la cancelación del contrato. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Las partes no presentaron la estipulación de hechos ofrecida; no obstante, coincidieron en alegar lo siguiente:

1. Al Sr. Rey A. Ocasio Ojeda se le extendió un contrato de empleo transitorio, como Trabajador de Sistemas Operacionales (TSO), en la Oficina Comercial de Manatí, el cual sería efectivo desde el 1 de febrero de 2007 hasta el 18 de abril de 2007, para sustituir "a un empleado regular [que] se encontraba fuera de la AAA en licencia prolongada".
2. Expirado dicho contrato, el querellante continuó trabajando hasta el 8 de mayo de 2007, cuando mediante carta con fecha del propio 8 de mayo, la AAA, a través de la Sra. Raquel Concepción Bonilla, Directora Auxiliar de Recursos Humanos de la Región Norte, le notificó

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, 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."

que daba por terminado el contrato de empleo transitorio efectivo el 9 de mayo de 2007 porque el empleado que el querellante estaba sustituyendo se reincorporó a sus labores.

3. La UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 19 de mayo de 2011.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

La AAA afirma que “[l]a UIA radicó la querrela en el año 2011, cuatro (4) años más tarde, en completa violación al término que establece el convenio colectivo aplicable en su Artículo IX (A) – Procedimiento para Atender y Resolver Querellas”, y que “[m]ás que problema de arbitrabilidad procesal, existe un problema de arbitrabilidad sustantiva en la medida que el Convenio Colectivo nada dispone en los casos de no renovación de contrato que sea el honorable foro quien atienda la controversia”.

Por su parte, la UIA indica que “la carta de cesantía no fue notificada a la unión a pesar de que la misma afectaba los términos y condiciones de empleo del unionado [...] En este sentido si la AAA hace un planteamiento sobre arbitrabilidad lo haría con las manos sucias, ya que no notificó la cesantía del unionado a la Unión, por lo cual no puede ni debe beneficiarse de su inacción para ahora pretender exigirle a la Unión que cumpla con un término para presentar la querrela en arbitraje.”

Es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los

méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

Queda claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable. Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 438. El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje, clara y de términos amplios, que establece que “querrela(s) [sic] significa toda controversia o disputa entre la Unión y la AAA, en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo”. En esas circunstancias, la duda debe resolverse a favor de la cobertura. Véase *Bird Construction Corp. v. AEE*, 2000 JTS 200, que cita con

aprobación a *AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers*, 475 U.S. 643, 650 (1985).

El planteamiento de arbitrabilidad procesal que hace la Autoridad tampoco tiene mérito. Veamos. La cuestión de arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales, y existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querrela. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y / o si la querrela se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema privado de resolución de conflictos que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras*, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras*, *supra*, a la página. 265.

Generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. En aquellas situaciones donde el contrato colectivo fija el período de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable independientemente de lo meritorio del caso. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 426. Está claro que "no puede hacerse impunemente caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en el convenio." *JRT v. AFF, 111 DPR 837, 840 (1982)*.

Asimismo, es incuestionable que la cuestión acerca de si el procedimiento fue seguido correctamente es un asunto de interpretación de contrato. La determinación en este asunto también va a la médula de la jurisdicción o autoridad del árbitro para decidir los méritos de la querrela sometida; máxime si en el Inciso C del Artículo IX(A) del convenio colectivo se establece que "[t]odos 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". Los árbitros deben ser celosos guardianes de su jurisdicción, viniendo obligados a considerar dicho asunto aún en ausencia de señalamiento a esos efectos por las partes, esto es, *motu proprio*. *Vázquez v. A.R.P.E., 128 DPR 153 (1991)*. La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que cuando se

carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene. *Pagán Navedo v. Rivera Santos*, 143 DPR 314 (1997). No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado*, 2012 TSPR 159 y *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo*, 169 DPR 873 (2007).

La Autoridad basa su planteamiento de falta de jurisdicción del árbitro en que la reclamación había caducado por haber transcurrido “el término de diez (10) días para radicar la querrela [en arbitraje]”; no obstante, también indica muy acertadamente que “en casos de no renovación de contrato de empleado transitorio el convenio guarda absoluto silencio”. Un árbitro se puede enfrentar con la solución de una situación o asunto que las partes contratantes no contemplaron al redactar el convenio colectivo; es decir, no existen disposiciones contractuales que sirvan de guía para la solución de la controversia, y el árbitro debe proveer lo que las partes hubieran contratado, debe llenar la laguna contractual. En estas circunstancias, según el principio de razonabilidad, debe tener presente que la esencia de lo que suple la laguna contractual debe ser hallada en el propio convenio colectivo, pero sin descartar el recurrir a otras fuentes tales como: las disposiciones estatutarias, la jurisprudencia y las decisiones de árbitros reconocidos. La solución conlleva, además, evaluar las circunstancias específicas del caso, lo que supone una evaluación de la justificación de la tardanza, el perjuicio que ésta acarrea y el efecto sobre los intereses involucrados.

No obstante los señalamientos anteriores, la solución de esta controversia de arbitrabilidad es aún más sencilla en vista de que del expediente del caso sólo surge que



la Unión acudió ante el NCA, el 19 de mayo de 2011; no surge siquiera que la UIA, “la representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la unidad apropiada... en cuanto al cumplimiento del presente convenio”, recibió copia de la carta notificándole al querellante que la AAA daba por terminado el contrato de empleo transitorio, ni cuándo la UIA tuvo conocimiento de tal hecho. El peso de probar que la querrela no es arbitrable procesalmente recayó sobre la Autoridad, y en este caso, ésta no cumplió con su encomienda. Cabe recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca del peso de la prueba:

“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.” Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Además, sobre este particular, en el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

**“(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez éste quede sometido en su totalidad...”**

Adviértase, además, que en este caso estamos ante agravio de carácter continuo; es decir, uno que se renueva de día a día y, por tanto, se puede presentar en cualquier momento mientras la violación contractual continúe, y el único efecto de la tardanza en

hacer la reclamación puede recaer sobre la forma en que podría retrotraerse la decisión de acuerdo al convenio colectivo.

Por los fundamentos antes expresados, se resuelve que la querrela es arbitrable y procede adjudicar los méritos de la misma.

### MÉRITOS

La UIA afirma que “no es lo mismo un empleado ‘transitorio’ en una agencia de gobierno que un empleado no regular (que también se le llama ‘transitorio’) en la AAA... [en] el caso de los empleados unionados con nombramiento no regular (‘transitorio’) éstos sí tienen la expectativa de ser nombrados en un puesto regular que le garantiza el Convenio Colectivo en la Sección D(2) del Artículo XXI...”; que “[l]a AAA no pudo evidenciar que la cesantía se hizo respetando el criterio de antigüedad en el empleo... el unionado fue cesanteado y de inmediato fue sustituido por otro empleado recién reclutado”, y que “al unionado le cobijaban las disposiciones del Convenio Colectivo relativas a la retención... el unionado tenía derecho a que se le presentaran cargos disciplinarios y también tenía derecho a una vista informal no evidenciaría...”

Por su parte, la AAA afirma que “[l]a no renovación de un contrato de empleo transitorio se encuentra dentro de los poderes y prerrogativas preservadas a la Autoridad en el Convenio Colectivo...”, y que “[v]encido el contrato de empleo transitorio, la Autoridad no está obligada a renovar el mismo, retener al empleado de manera indefinida y/ o tener que justificar la no renovación de contrato o cesantía”.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**“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 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)**

C. ...

...

2. En casos 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... 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

cuálifique y pueda desempeñar, que estén siendo desempeñadas por personal no regular (transitorio) con menos antigüedad 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 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 tareas completa para las cuales se vayan a utilizar empleados no regulares (transitorios) se le dará preferencia a empleados que estén trabajando en jornadas incompletas en orden de antigüedad.

#### D. Selección de candidatos

...

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." Énfasis suplido.

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos.

La prueba establece que al Sr. Rey A. Ocasio Ojeda se le extendió un contrato de empleo transitorio, como Trabajador de Sistemas Operacionales (TSO), en la Oficina Comercial de Manatí, el cual sería efectivo desde el 1 de febrero de 2007 hasta el 18 de abril de 2007; que la AAA dio por terminado el contrato de empleo el 9 de mayo de 2007, menos de un mes después de expirado el plazo original pactado en el contrato, y que en la carta de cancelación la AAA indicó que "habiéndose reincorporado el empleado que

usted cubriría a sus funciones en la AAA, le informamos que... se da por finalizado su contrato transitorio”.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372*. En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Como se indicó anteriormente, la letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350*. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375*. 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.

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, irregular o transitorio para reducir sus gastos de nómina y/ o contratar mano de obra por un tiempo definido. Un empleado temporero, irregular o 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 no regular o transitorio sólo tiene un interés en la retención de su empleo durante el periodo en que se extienda su nombramiento, a menos que el convenio colectivo aplicable disponga de otro modo, 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. 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 no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por la Ley Núm. 80.

El legislador prohíbe el uso de los contratos por un término fijo renovados mensual o anualmente de forma frecuente a voluntad del patrono, como mecanismo de subterfugio para evadir el cumplimiento de la *Ley Núm. 80*. Es por esto que será crucial que no solo 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. 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. Sin embargo, esta presunción será rebatida si el patrono logra establecer que el contrato por un término fijo u obra cierta pactado con el obrero es uno bona fide.

Las circunstancias involucradas y la evidencia de contratación en el presente caso establecen que **no** se creó en el señor Ocasio Ojeda una expectativa de continuidad en el empleo más allá de la fecha establecida en el contrato transitorio, el cual venció el 9 de mayo de 2007; es decir, la AAA logró establecer que el contrato de empleo por término fijo o determinado del señor Ocasio Ojeda fue uno bona fide. No obstante lo anterior, 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. Es preciso recordar que el personal transitorio de la AAA está incluido en la unidad apropiada de la UIA (Artículo V, inclusiones A). 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, además, 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 querrella es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que la terminación de empleo del Sr. Rey A. Ocasio Ojeda 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 27 de febrero de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 27 de febrero de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDWIN E RIVERA CARDONA  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

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

  
\_\_\_\_\_  
DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III