

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-13-1296

SOBRE: RECLAMACIÓN DEL
SR. JIM D. REINA RIVERA

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 21 de enero de 2015, 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 el Sr. Carlos J. Córdova Rolón, representante autorizado. La Sra. Margarita Ortiz, directora de recursos humanos de la región este 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, el Sr. Luis de Jesús, vicepresidente, y el Sr. José Maldonado, representante general. El Sr. Jim D. Reina Rivera, querellante, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 1 de julio de 2016, cuando expiró el término para la presentación de los alegatos.

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:

- “1. Que el Honorable Árbitro determine que un empleado transitorio no tiene expectativa de empleo luego de que vence su contrato de empleo transitorio y que de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-15, la Autoridad no está obligada a renovar un contrato transitorio indefinidamente, luego de la fecha de vencimiento del mismo.
2. Que al Honorable Árbitro determinar que la Autoridad actuó correctamente desestime la presente querrela con perjuicio a favor de la AAA.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que el honorable árbitro resuelva sumariamente que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados no cumplió con las debidas notificaciones de la cancelación del contrato al empleado y a la Unión Independiente Auténtica que lo representa, privando al querellante de poder radicar su caso ante este honorable foro, en violación al Convenio Colectivo.
Ante esto, que el honorable árbitro sumariamente ordene el restablecer al querellante en el puesto que ocupaba con todos los derecho inherentes desde el momento del despido hasta la reposición en su puesto.
”

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 AAA violó o no el convenio colectivo aplicable al no renovar el contrato de empleo transitorio al querellante, Sr. Jim D. Reina Rivera y/ o al notificar la cancelación del contrato. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 20 de octubre de 2011, la AAA, a través del Sr. Efraín Gaetán Soto, directora auxiliar senior de recursos humanos, le notificó al querellante la otorgación "de un contrato de empleo transitorio... como Trabajador Sistemas Operacional en Servicio al Cliente - Operacional Humacao..." Se le indicó, además, que "este contrato... estará vigente hasta concluido el horario regular de trabajo del 25 de enero de 2012 o hasta que ocurra una de las siguientes condiciones: [l]as actitudes, evaluaciones de desempeño, comportamiento o acciones no se ajusten a las normas y reglamentos establecidos en la AAA" o que "las necesidades por las cuales se le contratan dejen de existir".

El querellante trabajó sin contrato 25 de enero hasta el 24 de abril de 2012. Mediante carta con fecha del 11 de mayo de 2012, la AAA, a través del Sr. José E.

^{4/} 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."

Nieves Maldonado, director de recursos humanos y relaciones laborales, le notificó al querellante que daba por terminado el contrato de empleo transitorio retroactivo al 24 de abril de 2012. El querellante acusó recibo de la carta con fecha del 11 de mayo, el 27 de septiembre de 2012.

La UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 16 de octubre de 2012.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA afirma que “la querellada [la AAA] violó el convenio colectivo aplicable en su Artículo IV al destituir y/ o cesantear de empleo y sueldo en forma sumaria al querellante de manera arbitraria, caprichosa e improcedente, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley.”

Por su parte, la AAA sostiene que “como la AAA no le notificó por escrito una extensión de su contrato transitorio, el querellante nunca obtuvo una expectativa de retención de empleo más allá de la fecha establecida en el contrato transitorio, el cual venció el 25 de enero de 2012.”

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)

D. Selección de candidatos

...
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 la AAA dio por terminado el contrato de empleo transitorio retroactivo al 24 de abril de 2012, aproximadamente tres (3) meses después de expirado el plazo original pactado en el contrato, y que, a pesar de que en la carta de cancelación alegó en términos generales que el querellante "no

cumplió con las condiciones por las cuales se le contrató, viéndose afectado el servicio...”, la AAA notificó oportuna y adecuadamente al querellante y a la UIA.

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 LPR* 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 LPR* 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 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. 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 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 Reina Rivera una expectativa de continuidad en el empleo más allá de la fecha establecida en el contrato transitorio,

el cual venció el 25 de enero de 2012; es decir, la AAA logró establecer que el contrato de empleo por término fijo o determinado del señor Reina 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 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. Jim D. Reina Rivera 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 23 de septiembre de 2016.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO


CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 23 de septiembre de 2016; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CARLOS J CÓRDOVA ROLÓN
OFICIAL DE SERVICIOS GERENCIALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SRA MARGARITA ORTIZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III