

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-17-338

**SOBRE: RECLAMACIÓN DEL
SR EDWIN M. VEGA DÍAZ
(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 18 de enero de 2018, 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 la Lcda. Aslin M. Cabán Mendoza, asesora 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; no obstante, la audiencia no se llevó a cabo porque las partes acordaron someter la controversia mediante alegato. 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 23 de febrero de 2018, 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 conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada que el querellante era empleado transitorio con contrato vigente hasta el 31 de julio de 2016, que pasada esa fecha no posee expectativa de continuidad en el empleo y el Patrono posee la prerrogativa de no renovarle. Así las cosas, se solicita como remedio que se proceda con el cierre y archivo sin [sic] perjuicio de las [sic] querella”.

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^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la AAA violó o no el convenio colectivo aplicable al ejecutar la terminación de empleo del Sr. Edwin Vega Díaz. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

^{1/} 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...”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

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

1. Al señor Vega Díaz se le extendió un contrato de empleo transitorio, como operador de planta licenciado, en la Planta Filtros III, en Aibonito, el cual sería efectivo desde el 20 de noviembre de 2014 hasta el 31 de julio de 2016.

2. Mediante carta certificada, con acuse de recibo, con fecha del 18 de julio de 2016, la AAA, a través del Sr. Alberto Feliciano Nieves, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le recordó al querellante que su contrato como empleo transitorio vencería el 31 de julio de 2016. En dicha carta no se le notificó al señor Vega Díaz su inclusión en el registro de elegibles inactivos.

3. La UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 9 de agosto de 2016.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

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... [d]e igual manera, a estos

empleados no regulares les cobija la antigüedad en el empleo, según acordaron las partes en la Sección C(2) del [propio] Artículo XXI...[f]inalmente, cabe señalar que como empleado no regular (transitorio), al unionado le cobijan las disposiciones del Convenio Colectivo relativas a su inclusión en el registro de elegibles...”

Por su parte, la AAA afirma que “la acción de la AAA al no renovar el nombramiento de empleo transitorio del querellante fue conforme a la prerrogativa gerencial que ostenta. Por no tratarse este caso de una terminación de contrato antes de su vencimiento, sino de una no renovación de contrato...el querellante no tenía una expectativa de continuidad en el empleo y el patrono no venía obligado a probar justa causa para la no renovación”.

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 cualifique 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 señor Vega Díaz se le extendió un contrato de empleo transitorio, como operador de planta licenciado, en la Planta Filtros III, en Aibonito, el cual sería efectivo desde el 20 de noviembre de 2014 hasta el 31 de julio de 2016; que la AAA, mediante carta certificada, con acuse de recibo, con fecha del 18 de julio de 2016, a través del Sr. Alberto Feliciano Nieves, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le recordó al querellante que su contrato como empleo transitorio vencería el 31 de julio de 2016, y que en dicha carta no se le notificó al señor Vega Díaz su inclusión en el registro de elegibles inactivos.

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 y 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 que se otorgó 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 disponerle 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 Vega Díaz una expectativa de continuidad en el empleo más allá de la fecha establecida en el contrato transitorio, el cual venció el 31 de julio de 2016; es decir, la AAA logró establecer que el contrato de empleo por término

fijo o determinado del querellante 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. 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 terminación de empleo del Sr. Edwin M. Vega Díaz 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 4 de junio de 2018.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 de junio de 2018; 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



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III