

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-15-1477

SOBRE: Arbitraje Acelerado
(terminación de empleo del
Sra. Myrna Rivera Sanabria y otros)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

En este caso, la audiencia de arbitraje debía llevarse a cabo el 7 de mayo de 2015, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; no obstante, ese día, las partes estipularon toda la prueba y acordaron someter sus respectivas posiciones mediante memorandos de derecho; en consecuencia, originalmente se le concedió hasta el 15 de junio de 2015 para efectuar dicha presentación. Posteriormente, se extendió dicho plazo a petición de la UIA, hasta el 3 de julio de 2015, fecha en la que ésta presentó su memorando.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la Autoridad o la AAA, compareció representada por el Sr. Carlos J. Córdova Rolón, Oficial de Servicios Gerenciales y Portavoz.

Asimismo, la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la AAA, en adelante la Unión o la UIA, compareció representada por el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, Asesor Legal y Portavoz.

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 Autoridad propuso la siguiente sumisión:

“Que se determine que, de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015, la Autoridad no está obligada a renovar un contrato transitorio indefinidamente, luego de la fecha de vencimiento del mismo. De ser así, muy respetuosamente solicitamos que se desestime la querrela con perjuicio, con cualquier otro pronunciamiento que proceda en derecho.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que se determine si el despido de los querellantes fue justificado. De no haber sido justificado se le paguen todos los salarios y haberes dejados de recibir desde el momento del despido al presente, con todos los beneficios y otros derechos que este Árbitro entienda le asisten.”

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:

Si la terminación de empleo de los querellantes fue justificada. De determinar que la Autoridad infringió de alguna forma el convenio colectivo 2012-2015 y/ o la estipulación, que se provea un remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El caso de epígrafe trata sobre una queja presentada por dieciocho (18) querellantes por razón de una notificación de terminación de empleo. Mediante carta con fecha del 19 de diciembre de 2014, firmada por la Sra. Ivonne M. Falcón Nieves, Directora Interina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AAA, se le notificó a cada uno de los querellantes que "su contrato como empleado transitorio vence el 31 de diciembre de 2014" y que el mismo no sería renovado, "por lo que a esa fecha damos por terminado [sic] su relación de empleo con la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados."

Trabada la controversia entre las partes, la UIA solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos

^{4/} Véase el Artículo XIV, 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."

Humanos, en adelante NCA-DTRH, mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro; la cual tiene fecha del 29 de diciembre de 2014.

Como resultado de los procesos de negociación en los que participaron la AAA y la UIA, al presente solo una empleada [Sra. Myrna Rivera Sanabria], de los dieciocho (18) empleados que originalmente comparecieron como querellantes, aun no sido empleada por la AAA.

La AAA otorgó un primer contrato de empleo transitorio, a favor de la señora Rivera Sanabria, efectivo el 28 de junio de 2012. La señora Rivera Sanabria trabajó como Electromecánico de Mantenimiento Preventivo, en la región Este, hasta la terminación de empleo efectiva el 31 de diciembre de 2014.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La AAA sostiene que “una entidad no está obligada bajo ningún precepto legal a renovar un contrato transitorio si ha finalizado su vigencia [citas omitidas]”, y que “expirado el término de un nombramiento transitorio, la agencia no viene obligada a demostrar justa causa para no renovar el nombramiento [cita omitida]”.

La UIA alega que “la querellada le da por terminado el 31 de diciembre de 2014 su contrato de empleado transitorio sin medial [sic] ninguna explicación para dicha posición”; que “la Autoridad le niega a el [sic] Querellante figurar en la lista de empleados transitorios en orden de antigüedad”, y que la Autoridad está violentando los acuerdos de la Ley 66-2014 firmados el 13 de septiembre de 2014

que establecen que nombrarían trescientos (300) empleados transitorios en puestos regulares en o antes del 1 de julio de 2015, en orden de antigüedad.

Primeramente, conviene que se aclare que la determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, es una prerrogativa gerencial del patrono; se trata de uno de los aspectos del manejo y dirección de la fuerza laboral. Esta facultad de la AAA es amplia, aunque no absoluta. En el Convenio Colectivo aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

" 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. Cuando la Autoridad utilice Personal No Regular (Transitorio) por más de (490) horas trabajadas en jornadas diarias y semanales completas, se hará lo siguiente:

1. ...

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.

D. Selección de Candidatos

1. ...
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."

Está claro que las partes de epígrafe estipularon que la Autoridad retendría el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa, y que dichos poderes y prerrogativas no serían utilizados por la Autoridad en violación a lo dispuesto por el convenio colectivo.

Asimismo, es preciso destacar que en el acuerdo o estipulación firmado por las partes el 13 de septiembre de 2014, al amparo de la Ley 66 de 17 de junio de 2014, conocida como la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado, se establece lo siguiente, en su parte pertinente:

“Durante la vigencia del presente acuerdo la Autoridad se compromete a nombrar a 300 empleados transitorios en puestos regulares en o antes del 1 de julio de 2015. El primer grupo estará nombrado al 31 de diciembre de 2014 y el restante al 1 de julio de 2015. Para cumplir con ello, las partes acuerdan que con la firma de esta estipulación la Autoridad queda exenta de la aplicabilidad del Art. 9 de la Ley 66-2014, esto conforme a las facultades de negociación contempladas en el Art. 11 de la referida Ley. Entiéndase que la Autoridad no tendrá la necesidad de obtener un endoso del Banco Gubernamental de Fomento ni la aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. En la medida que se vayan nombrando los empleados transitorios en puesto regulares de carrera, la Unión estaría desistiendo de las querellas instadas en diferentes foros, sobre derechos y beneficios que no se hayan reconocido a los empleados transitorios y sí a los empleados regulares, comprendidos dentro de la unidad apropiada. Los beneficios que disfrutarán estos empleados que pasen a ocupar puestos regulares serán aquellos contemplados en... [la] legislación laboral.”

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 convenientes, 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 contratos 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. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).* Sólo los

términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma 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*. Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos. 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 mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 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.

La HEO argumenta, y repite de manera general que la AAA utilizó sus poderes y prerrogativas en forma unilateral, arbitraria e injusta, y en contravención del convenio colectivo; que tomó la determinación de no renovar el contrato de empleo transitorio en cuestión, sin ofrecer explicación alguna; que la AAA se niega a incluir a la querellante en una lista de empleados transitorios dejados cesantes, en

orden de antigüedad, y que la AAA está violentando los acuerdos de la Ley 66-2014 que establecen que la AAA nombraría trescientos (300) empleados transitorios en puestos regulares en o antes del 1 de julio de 2015, en orden de antigüedad. No obstante, surge de la prueba que la AAA dio por terminada la relaciones de empleo transitorias el 31 de diciembre de 2014, cuando expiraron las mismas; que como resultado de los procesos de negociación en los que participaron la AAA y la UIA, al presente solo uno de los ex empleados transitorios querellantes, la Sra. Myrna Rivera Sanabria, aún no ha obtenido un empleo en la AAA; que la AAA otorgó un primer contrato de empleo transitorio, a favor de la señora Rivera Sanabria, efectivo el 28 de junio de 2012, y que ésta trabajó como Electromecánico de Mantenimiento Preventivo, en la región Este, hasta la terminación de empleo efectiva el 31 de diciembre de 2014.

La esencia del nombramiento transitorio es su duración fija. Este tipo de puesto en el servicio público responde a la necesidad de brindarle a las corporaciones públicas, y agencias o departamentos del gobierno, la flexibilidad para atender las 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. *Depto. Recursos Naturales v. Correa, 118 D.P.R.689, 694 (1987)*. Nuestro ordenamiento jurídico obliga a que durante la vigencia del nombramiento transitorio se le reconozca al empleado una legítima expectativa de retención. No obstante, si vencido el término del nombramiento no

se le extiende al empleado uno nuevo, no estamos ante una suspensión o destitución, sino ante una cesantía en el cargo. Cuando un nombramiento transitorio vence y éste no se le extiende al empleado nuevamente, ya no existe expectativa de retención, por lo que la autoridad nominadora no viene obligada a demostrar justa causa para no renovar el nombramiento. *SLG Giovanetti v. ELA*, 161 DPR 492, 511 (2004). El empleado no tiene una expectativa real o legítima de continuidad en el empleo una vez vence el término de su contrato o de la extensión del mismo, por lo que, de ordinario, puede ser dejado cesante sin que sea necesario celebrar una vista previa.

Asimismo, en ausencia de mandato legislativo u otras circunstancias particulares, el mero hecho de ostentar un empleo transitorio por un período de tiempo prolongado no crea por sí solo un interés propietario a un empleo regular o a que se le extienda un nuevo contrato o una renovación contractual. *Morales Narváez v. Gobernador*, 112 DPR 761, 768 (1982). Lo contrario daría al traste el sistema de mérito del empleo regular en el servicio público.

La querellante sabía, desde el 28 de junio de 2012, que su nombramiento era uno de duración fija y que dicho nombramiento fue extendido por términos fijos, por necesidades del servicio. El hecho de que, en ocasiones, un empleado transitorio continúe trabajando luego de expirado su contrato sin firmar uno nuevo hasta que posteriormente se firma el nuevo no confiere título adicional alguno a éste para permanecer en el servicio público más allá del término de duración de la

extensión del nombramiento. Tampoco cabe duda de que el compromiso de la Autoridad de nombrar a 300 empleados transitorios en puestos regulares en o antes del 1 de julio de 2015, que no estuvo acompañado de trámite o gestión alguna dirigida a efectivamente concederle la permanencia a la querellante, sólo fue suficiente para conferir a la querellante una expectativa unilateral de retención en el empleo. En ausencia de prueba que la AAA le ha ofrecido trabajo y la querellante lo ha rechazado; la querellante sólo tiene derecho a permanecer en el registro de elegibles inactivos, en orden de antigüedad, para ocupar alguna vacante que surja, con preferencia a otros obreros.

En fin, la querellante tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, si dicho interés está protegido por ley o cuando las circunstancias del empleo le crean una expectativa real o legítima de continuidad. *Pierson Muller I v. Feijoó*, 106 DPR 838, 852 (1978); *Morales Narváez v. Gobernador*, 112 DPR 761, 767 (1982). Un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que la Autoridad no infringió el convenio colectivo 2012-2015 ni la estipulación; en consecuencia, se emite la siguiente DECISIÓN:

La cesantía de los querellantes está apoyada en fundamentos razonables; en consecuencia, se ordena el cierre, con perjuicio, y archivo de la querrela de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de julio de 2015.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 21 de julio de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CARLOS J CÓRDOVA ROLÓN
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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

LCDO OBED MORALES COLÓN
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO ARTURO RÍOS ESCRIBANO
UIA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III