

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 LOS EMPLEADOS DE  
LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS  
(Unión)

LAUDO

CASO: A-16-2780

SOBRE: Arbitraje Acelerado  
(Reclamación creación de brigadas  
universales)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en este caso se celebró el lunes, 11 de julio de 2016, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Sylmarie F. González Nieves. El director de relaciones laborales, Lcdo. Obed Morales Colón, compareció en calidad de testigo.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Arturo Ríos Escribano. El presidente de la UIA, Sr. Pedro Irene Maymí, y los presidentes de los Capítulos de

Ponce y Humacao de la UIA, Sr. Luis Vélez y René Lebrón, respectivamente, comparecieron como testigos.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el lunes, 21 de julio de 2016, cuando expiró el término para presentar 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 (los) asunto(s) a resolver.

La Autoridad propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine si la presente querrela es arbitrable procesalmente, toda vez que la Autoridad le notificó a la querellante el 9 de diciembre de 2015 que daba por terminadas las negociaciones y no fue hasta el 18 de marzo siguiente, pasado el término dispuesto contractualmente, que la querellante presentó su reclamo ante el Negociado. De determinarse que la querrela no es arbitrable, que la desestime con perjuicio; de determinar que se verá en los méritos, que determine que la Autoridad no violó los términos de la Estipulación del 13 de septiembre de 2014 durante las negociaciones llevadas a cabo, y desestime la querrela con perjuicio. De lo contrario, que determine el remedio procedente.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable Árbitro determine que la AAA violentó la estipulación suscrita entre la UIA y la AAA, el pasado 13 de septiembre de 2014, en específico, lo

relacionado a la creación de nuevas brigadas de reparación universal.

Que determine también que la notificación a varios empleados de la reclasificación de sus puestos, de manera unilateral, violenta lo acordado en la referida estipulación, en cuanto a la ocupación de dichos puestos.

En lo sucesivo, que ordene a la AAA cumplir con lo acordado en la estipulación, ordene el cese y desista de la implementación de las reclasificaciones, y ordene a que se continúe negociando hasta llegar a acuerdos finales sobre las controversias que aún existen."

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>4/</sup>, que los asuntos a resolver son los siguientes:

Determinar si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente. De determinar que no lo es, que archive la querrela, con perjuicio. De determinar que lo es, que se determine si la Autoridad infringió de alguna forma el convenio colectivo 2012-2015 y/ o la estipulación firmada el 13 de septiembre de 2014, al pretender al reclasificar unos puestos y así implementar las brigadas universales, sin haber llegado a acuerdos finales sobre estos asuntos. Proveer un remedio congruente.

---

<sup>4/</sup> 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."

## RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El caso de epígrafe trata sobre una queja presentada por la UIA, en representación de toda su matrícula, por razón de un alegado incumplimiento de parte de la AAA, de la estipulación firmada el 13 de septiembre de 2014, de conformidad con la Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2014, conocida como la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

El crédito público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante ELA, se ha visto comprometido a raíz de la degradación a nivel especulativo de sus bonos de obligación general por las principales agencias clasificadoras de crédito. La aprobación de la Ley 66-2014, en virtud del poder de razón del ELA y de conformidad con el Artículo II, Secciones 18-19, y el Artículo VI, Secciones 7-8, de nuestra Constitución, tiene su razón de ser en la existencia de una situación de emergencia económica y fiscal grave en Puerto Rico, producto de la referida degradación del crédito. Esto hace necesario procurar ahorros en la operación de las agencias de gobierno y corporaciones públicas. Para lograr dichos ahorros, la ley requiere “congelar los aumentos salariales, modificar o eliminar algunos beneficios establecidos por ley o por convenio, y flexibilidad para lograr mayores eficiencias [en la operación; véase el Exhibit IX de la AAA]”; no obstante, la propia ley estableció, en su Artículo 11(i), lo siguiente:

- (i) En reconocimiento de la importancia de la sindicalización de empleados públicos, no solamente

para representar el bienestar económico de los trabajadores, sino para elevar el servicio público al máximo de su potencial y mantener la paz laboral, se establece un proceso participativo alterno, y uniforme para lograr los objetivos de política pública de esta Ley, incluyendo el ahorro necesario dentro de los parámetros establecidos en los incisos (j) y (k), según sea el caso, siguiendo como principio rector la negociación colectiva.

Al aprobarse la referida ley, se encontraba vigente un convenio colectivo suscrito por las partes en el caso de epígrafe, cuya vigencia era del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015 y fue extendida hasta el 2017. Asimismo, en dicha estipulación, las partes indicaron “que durante la vigencia del Convenio Colectivo, el mismo será lo que rija la relación entre las partes, con excepción a lo establecido en la... estipulación” y que “[c]ualquier violación de la presente Estipulación resultará que la parte afectada presente una solicitud de arbitraje acelerado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir del incumplimiento, o de que la parte afectada advenga en conocimiento del incumplimiento de la Estipulación”.

En lo concerniente a las brigadas universales<sup>2</sup>, las partes de epígrafe acordaron reunirse en el DTRH “para acordar las clasificaciones y las escalas salariales de los empleados en estos nuevos puestos”, en un término no mayor de

---

<sup>2</sup> La estipulación también contiene el acuerdo de las partes de continuar “con los esfuerzos de negociación comenzados hace dos años para crear el concepto de la clase de Celador.” Durante dicha negociación, las partes estarían asistidas por la Srta. Madeline Melía Muñoz, Ayudante del Secretario del Trabajo, Hon. Vance Thomas, que actuaría como mediadora. Las partes acordaron, además, hacer gestiones para culminar esta negociación en un término no mayor de cuarenta y cinco (45) días, aunque “este término [podía] ser prorrogado por un término adicional, por acuerdo entre las partes”.

treinta (30) días, aunque dejaron claro que “este término [podía] ser prorrogado por un término adicional, por acuerdo entre las partes”, y manifestaron su interés de crear “nuevas brigadas de redes y mantenimiento en las áreas donde no existen con turnos fijos, con el propósito de cubrir los siete días de la semana de trabajo en tiempo regular”, y considerar “para ocupar estos puestos... a los empleados regulares y transitorios voluntarios por orden de antigüedad...”.

El proceso de negociación acerca de las brigadas universales, se inició según acordado, pero el mismo fue uno lento y penoso, a pesar de contar con la asistencia de la mediadora. El 9 de diciembre de 2015, mediante carta con fecha firmada por el Sr. Alberto Feliciano Nieves, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AAA, se le notificó al presidente de la UIA que “debido al tranque en las conversaciones relacionadas con las clases de brigadas universales y cotejadores, le informamos que damos por terminado las negociaciones, las cuales han excedido el término dispuesto en la Estipulación”, y que se procedería a “implantar la última propuesta presentada por la Autoridad”. No obstante lo anterior, posteriormente, la mediadora requirió a las partes la presentación de propuestas, pues entendía que se debía seguir negociando. La AAA no sometió propuesta alguna, en cuanto al asunto de las Brigadas Universales, ni volvió a notificar que daba por finalizadas las negociaciones.

El 11 de marzo de 2016, la UIA tuvo conocimiento de que la AAA había firmado un Concepto de Clase para la creación de plaza de Trabajador de Brigadas

Universales de Agua y Alcantarillados (con número UIA-3188), y que las había publicado en todas las regiones de la AAA, en violación a la Estipulación, según alega la UIA. El propio 11 de marzo, el presidente de la UIA, envió una carta al señor Feliciano Nieves, en la que objetó la acción patronal, y exigió que se respetara la Estipulación y se continuara negociando.

Trabada la controversia entre las partes, la UIA solicitó la intervención del NCA-DTRH, mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro; la cual tiene fecha del 18 de marzo de 2016. Llegado el día de la audiencia, el 11 de julio de 2016, antes de comenzar el desfile de prueba en torno a los méritos de la querella, la AAA levantó una cuestión de arbitrabilidad procesal de la querella. La AAA presentó documentos que acreditan que a la UIA se le informó el cese de la negociación mediante una carta con fecha del 9 de diciembre de 2015. En ese momento, no hubo reacción de parte de la UIA y no fue sino hasta el 11 de marzo de 2016 que ésta le exigió a la AAA regresar a la mesa de negociación.

#### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD PROCESAL**

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querella 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.

La AAA pretende levantar un defecto procesal para evitar que el árbitro emita un dictamen en torno a los méritos de la querrela. Asimismo, es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, 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.

Sobre este particular, en el Artículo XIV 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. Sin embargo, el árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez que el caso sometido en su totalidad.”

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Unos de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los términos prescritos para el procesamiento

de los agravios. En la estipulación en cuestión, se establece que “[c]ualquier violación de la presente estipulación resultará que la parte afectada presente una solicitud de arbitraje acelerado ante el [NCA-DTRH] en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir del incumplimiento, o de que la parte afectada advenga en conocimiento del incumplimiento de la Estipulación [énfasis suplido]”.

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 o de la estipulación. 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 va a la médula de la jurisdicción o autoridad del árbitro para decidir los méritos de la querella sometida. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas, pues se pretende que el trámite de los agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. 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. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, 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*. 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)*.

Generalmente, los términos provistos por el acuerdo o convenio colectivo son para que las partes actúen en determinado plazo y las consecuencias de la inacción pueden variar. En el caso de epígrafe, el término para solicitar el arbitraje acelerado se considera jurisdiccional o “fatal”; es decir, la inacción acarrea la pérdida del derecho de otro modo reconocido. En síntesis, la esencia detrás de un término de naturaleza jurisdiccional es que su incumplimiento provoca que el árbitro pierda jurisdicción o autoridad para atender los méritos de la queja ante su consideración. 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 jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que las cuestiones de derecho deben ser resueltas con preferencia y que cuando se carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene. *Pagán Navedo v. Rivera Santos*, 143 DPR 314 (1997).

Se advierte, además, que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que dé prueba contradictoria. Como puede verse, el peso de probar que la querrela no es arbitrable recayó sobre la AAA, la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión de arbitrabilidad y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Hechas las anteriores aclaraciones, es menester determinar si la UIA no cumplió con la disposición sobre procedimiento de arbitraje acelerado de la estipulación.

La prueba establece que, el 9 de diciembre de 2015, la AAA notificó su intención de no continuar negociando e implantar la última propuesta presentada por la Autoridad; que el 11 de marzo de 2016, la UIA tuvo conocimiento de que la AAA había firmado un Concepto de Clase para la creación de plaza de Trabajador de Brigadas Universales de Agua y Alcantarillados (con número UIA-3188) y que la había publicado en todas las regiones de la AAA; que el propio 11 de marzo, el presidente de la UIA, envió una carta al señor Feliciano Nieves, en la que objetó esta acción patronal, y exige que se respete la Estipulación y se continúe negociando; que la UIA solicitó la intervención del NCA-DTRH el 18 de marzo de 2016; y que la queja de la UIA no se limita al retiro de la AAA de la negociación sino que se refiere, además, a que la AAA comenzó a implementar, unilateralmente, las plazas de nueva creación de las brigadas universales de agua y alcantarillados.

Se advierte que en ocasiones, una parte anuncia su intención de realizar determinado acto, pero no lo lleva a cabo sino en una fecha posterior a la del anuncio, o una parte realiza un acto cuyo efecto adverso se manifiesta posteriormente; en tales situaciones, los árbitros han sostenido que la ocurrencia del evento, para propósitos de la aplicación del término jurisdiccional, es en la fecha posterior. Queda claro que la controversia, de haberse planteado el 9 de diciembre de 2015, habría estado condicionada al hecho de la implementación del concepto de clase de las plazas de nueva creación de las brigadas universales, que

aún no se habían publicado y no existía certeza de que tal hecho habría de ocurrir; por consiguiente, la controversia no estaba madura. La controversia era prematura porque había un evento y suceso futuro que afectaba su configuración y estructura. Así como el requisito de legitimación atiende a la parte, el de madurez se fija en la materia o controversia. La madurez de un caso o controversia se enfoca en la proximidad temporal del daño sobre la parte reclamante. El daño ha de ser claro y palpable; real, inmediato y preciso, no abstracto o hipotético, y la causa de acción ha de surgir al amparo de la estipulación o del convenio colectivo. En fin, la cuestión acerca del requisito de madurez es esencialmente una de si se presentó oportunamente o no la queja o querrela.

El plazo dispuesto en la estipulación responde a un evidente interés público, razón por la cual su cumplimiento debe observarse rigurosamente, y la prueba establece que la querrela fue presentada dentro del plazo convenido. Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis y exposición, se resuelve que la querrela es arbitrable y que procede, además, emitir un laudo en torno a los méritos de la misma.

#### MÉRITOS

La AAA sostiene que “[e]n la estipulación se acordó la obligación de negociar, lo que no implica la obligación de llegar a un acuerdo”, y que “[l]o importante es... negociar de buena fe y quedó demostrado que la AAA negoció de buena fe”, toda vez que la negociación se llevó a cabo por espacio de un año.

La UIA sostiene que “el contenido de la Estipulación, indicaba claramente cómo se iban a ocupar los puestos de dichas Brigadas”; que “del propio inciso f se desprende que se llenarían dichas plazas, ‘...en primer orden con empleados regulares y transitorios voluntarios por orden de antigüedad... incluyendo cambios en contratos de empleados transitorios y con personal de nuevo reclutamiento...’; que la AAA nunca realizó dicho proceso, es decir, nunca utilizó empleados regulares y transitorios como voluntarios para ocupar dichas posiciones, y muchos menos cambiaron horarios de empleados transitorios ni contrataron nuevos empleados para ocupar dichos puestos.

Primeramente, conviene que se aclare que la negociación colectiva en el ámbito laboral pretende, entre otras cosas, fomentar la paz industrial a través de medios adecuados que ayuden a resolver de forma pacífica las controversias obrero patronales; que las partes acordaron que, durante la vigencia del convenio colectivo, salvo disposición en contrario en la estipulación del 13 de septiembre de 2014, lo dispuesto en el convenio colectivo sería lo que regiría la relación entre las partes, y que la Autoridad tendría los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa.

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.

Esta facultad de la AAA es amplia, aunque no absoluta. Está claro que dichos poderes y prerrogativas gerenciales no pueden ser utilizados "arbitraria o caprichosamente" por la Autoridad. Es preciso destacar, además, que "en reconocimiento de la importancia de la sindicalización de empleados públicos, no solamente para representar el bienestar económico de los trabajadores, sino para elevar el servicio público al máximo de sus potencial y mantener la paz laboral", en

el acuerdo o estipulación firmada por las partes el 13 de septiembre de 2014, las partes convinieron que “el Convenio Colectivo se mantenga vigente en todas sus cláusulas excepto aquellos cambios incluidos en esta Estipulación hasta la fecha de su vencimiento, el 31 de diciembre de 2017”, y que la “[e]stipulación se interpretará en todo momento con el objetivo de que prevalezca la intención de las partes de que no aplique para el Convenio Colectivo de la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la AAA las disposiciones de las Ley Núm. 66-2014 y prevalezca la negociación colectiva y los acuerdos que se obtuvieron y se obtengan de ella”.

Aclarados estos puntos, se advierte que aunque en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; el presente caso plantea, nuevamente, más bien una cuestión de suficiencia de la prueba, que de prueba contradictoria.

La UIA argumenta, y repite, de forma general, que “la AAA violentó clara y patentemente disposiciones negociadas en la Estipulación”; que “se llenarían dichas plazas, ‘...en primer orden con empleados regulares y transitorios voluntarios por orden de antigüedad. Incluyendo cambios en contratos de empleados transitorios y con personal de nuevo reclutamiento...’ [subrayado de la UIA]”; que “la AAA nunca realizó dicho proceso..., nunca utilizó empleados regulares y transitorios como voluntarios para ocupar dichas posiciones, y muchos menos cambiaron horarios de empleados transitorios... [ni contrataron] nuevos

empleados para ocupar dichos puestos”, y que la AAA no puede reclasificar puestos para crear las brigadas universales.

Por su parte, la AAA sostiene que “no se negó a negociar la creación de las brigadas universales”; que “se sometió a un proceso de negociación y estuvo de acuerdo en prorrogar el término establecido en intentos de buena fe de llegar a unos acuerdos con la UIA”; que “después de un año de negociaciones... y ante la premura de poner en vigor las clases de las brigadas universales, terminó las negociaciones conforme facultaba el artículo IV del convenio colectivo”, y que “es imperativo que la Autoridad cumpla con los acuerdos de la Estipulación para a la vez cumplir con los mandatos de la Ley 66-2014”.

Es preciso destacar que independientemente de la magnitud de la crisis fiscal y económica, la cual se intenta paliar con la Ley 66-2014, la propia ley y las partes reconocen la importancia de la sindicalización de empleados públicos y de la negociación colectiva, no solamente para representar el bienestar económico de los trabajadores, sino para elevar el servicio público al máximo de su potencial y **mantener la paz laboral**. En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, las 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 estipulación objeto de la presente controversia recoge los siguientes acuerdos de la AAA y la UIA: "En un término no mayor de treinta (30) días, las partes se reunirán en el Departamento del Trabajo para acordar las clasificaciones y las escalas salariales de los empleados en estos nuevos puestos", y que se llenarían dichas plazas o puestos, "en primer orden con empleados regulares y transitorios voluntarios por orden de antigüedad" y no se descartaba realizar cambios en contratos de empleados transitorios ni el reclutamiento de nuevo personal. Posteriormente, al definir las reglas de negociación, las partes precisaron lo siguiente: "En el caso de la negociación de las brigadas universales [de reparación de redes y de alcantarillado]... harán gestiones de buena fe para culminar esta negociación en un término no mayor de [treinta] (30) días. Este término podrá ser prorrogado por un término adicional, por acuerdo entre las partes". La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de

ambigüedad. 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, y cuando la ley es clara libre de toda ambigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. Ante un lenguaje claro e inequívoco, el texto de las disposiciones contractuales es la expresión por excelencia de la intención de ambas partes. Véase, de *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350.*

El principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. 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. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas. La buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica y como tal se extiende a la totalidad de nuestro ordenamiento jurídico. *Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc., 111 DPR 585 (1981).*

Se ha definido el “impasse” o tranque como aquel momento en que las partes, pese a negociar de buena fe, como sucedió en este caso, han llegado a

momento en que la negociación está totalmente estancada. No existe una fórmula para determinar la existencia o no de tal situación; no obstante, existe una serie de criterios a ser evaluados, a la luz de los hechos particulares de cada caso: historial de la negociación, la buena fe de las partes, la duración de la negociación, la importancia de los asuntos sobre los cuales hay desacuerdo, la apreciación contemporánea del estado de la negociación por las partes, si las partes han expresado disposición alguna para modificar su posición original, y si las partes han solicitado los servicios de un mediador. Véase *Derecho Laboral: Casos y Materiales*, Demetrio Fernández y Celina Romany, 1987, Editorial de la Universidad de Puerto Rico, Tomo I, Puerto Rico, pág. 818. La prueba establece que, pese a haber negociado de buena fe<sup>3</sup>, el proceso se extendió por cerca de un año, aun cuando las partes manifestaron su intención de “culminar esta negociación en un término no mayor de (30) días” y, de ello ser necesario, se prorrogaría ese término “por un término adicional”, y que pese a haber contado con la asistencia de una mediadora experimentada, no se logró acuerdo entre las partes acerca de lo siguiente: una de las funciones del Trabajador de Brigada Universal y del Ayudante de Brigada Universal<sup>4</sup> y la correspondiente escala salarial de estos puestos y la del Encargado de Brigada Universal.

---

<sup>3</sup> En ausencia de prueba en contrario, no se puede sino presumir la buena fe de las partes durante la negociación.

<sup>4</sup> La UIA, contrario a la AAA, no admite que los empleados que ocupen alguno de estos puestos realicen la función de “destapar y reparar tuberías y acometidas de alcantarillados mediante el uso de varillas flexibles y otras herramientas para esos fines”.

Está establecido que, dadas las circunstancias, luego que las partes llegan a esta etapa, en vista de la creencia de buena fe de la AAA de la presencia de un "impasse", ésta sólo puede hacer, unilateralmente, cambios que estén a tono con las propuestas hechas con anterioridad al "impasse". Véase *Derecho Laboral: Casos y Materiales*, Demetrio Fernández y Celina Romany, ante, pág. 819. Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querrella es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que las partes no vienen obligadas a reanudar la negociación; que la AAA puede implementar las brigadas universales; que el número de tales brigadas no excederá de dos (2), por área operacional; que la AAA sólo podrá llenar los puestos creados, con empleados regulares o transitorios voluntarios por orden de antigüedad, realizando cambios en contratos de empleados transitorios o mediante el reclutamiento de nuevo personal; que no podrá realizar reclasificaciones de puestos; que no podrá exigir a los empleados que ocupen las plazas de Trabajador de Brigadas Universales y la de Ayudante de Brigadas Universales que realicen la función de "destapar y reparar tuberías y acometidas de alcantarillados mediante el uso de varillas flexibles y otras herramientas para esos fines", y que la correspondiente escala salarial de estos puestos y la del Encargado de Brigada Universal será la indicada en la última propuesta de la AAA o en el respectivo concepto de clase publicado, la que sea mayor.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de agosto de 2016.



---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 8 de agosto de 2016; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ALBERTO FELICIANO  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

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

LCDA SYLMARIE F GONZÁLEZ NIEVES  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

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



---

MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III