

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

RANGER AMERICAN  
ARMORED SERVICES, INC.  
(Patrono)

Y

SINDICATO DE GUARDIAS DE  
SEGURIDAD Y CAMIONES  
BLINDADOS  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-3044

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

ÁRBITRO:

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el miércoles, 16 de diciembre de 2015 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el viernes, 22 de enero de 2016 fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Ranger American Armored Services Inc., en adelante denominado el "Patrono" o la "Compañía" comparecieron el Lcdo. Howard Pravda, asesor legal y portavoz y el Sr. Raymond Delgado, Director de Operaciones.

Por el Sindicato de Guardias de Seguridad y Camiones Blindados en adelante denominado "la Unión" o "el Sindicato" comparecieron el Lcdo. Arturo Figueroa Ríos, asesor legal y portavoz, el Sr. Cecilio Allende, Presidente de la Unión y el Sr. Héctor Burgos Reyes, querellante.

Las partes no lograron un Acuerdo de Sumisión en el caso de autos razón por la cual cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión:

#### POR EL PATRONO

Que el Árbitro determine si el caso de autos es o no arbitrable procesalmente. De determinar que no es arbitrable procesalmente que proceda con su desestimación".

#### POR LA UNIÓN

Determinar si el despido del querellante fue uno justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entonces. De no ser justificado que se ordene la reposición y pago de todos los haberes dejados de percibir, con una doble penalidad y pago de honorarios de abogado".

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso es el siguiente:

## II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si la querrela objeto del caso de autos es arbitrable procesalmente o no. De no serlo que se desestime la querrela. De serlo, que se cite el caso de autos para verse en los méritos.

## III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

### ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCIÓN 1: Si durante la vigencia de este Convenio surgiera cualquier disputa o agravio que involucre el significado o aplicación de una disposición específica de este Convenio entre la Unión y el patrono, o cualquier disputa entre la Unión y el patrono sobre la suspensión disciplinaria, acción disciplinaria o despido de cualquiera de sus empleados, la Unión promoverá y el asunto será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

#### PRIMER PASO:

- (1) El empleado agraviado a través del delegado de la Unión discutirá el asunto con el gerente de la oficina de San Juan dentro de los próximos seis (6) días laborables de haber surgido el alegado agravio o de haberse tomado la

---

<sup>1</sup>Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

acción disciplinaria. Ninguna, queja será discutida en presencia de personas no relacionadas a la Compañía o la Unión así como tampoco frente a otros empleados.

- (2) El gerente resolverá el asunto dentro de los próximos diez (10) días de habersele sometido el mismo, entendiéndose que si el asunto fue sometido por escrito el gerente podrá contestar el mismo por escrito también.

Si el gerente no responde dentro del término dispuesto en la Sección 2 del primer paso se considerará como una decisión adversa a la Unión.

#### SEGUNDO PASO:

- (1) Si las partes no llegaran a un acuerdo en el PRIMER PASO, el asunto de ser apelado será sometido por la Unión por escrito al Director de Recursos Humanos de la Compañía dentro de los próximos diez (10) días calendarios siguientes a la decisión del gerente. Si la Unión no apela se entenderá que la decisión le es adversa.
- (2) El Director de Recursos Humanos o la persona que el designe como su representante, deberá discutir el asunto con el Presidente de la Unión o la persona que éste designe y emitirá su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días después de haber terminado sus conversaciones con el representante de la Unión.
- (3) Si el Director de Recursos Humanos no emite su decisión dentro de los días antes mencionados se considerará como una adversa a la Unión.

#### TERCER PASO:

Cuando la querrela no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida por la Unión a

arbitraje dentro de los quince días laborables siguientes al recibo de la última decisión de la Compañía según dispuesta en el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios o transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y lo mismo se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho negociado. La decisión del árbitro será final e inapelable la cual será seguida cumplida entre las partes, siempre y cuando sea emitida conforme a derecho. Las partes le someterán al árbitro la sumisión escrita de la querrela al resolverse.

Ningún árbitro decidirá más de una querrela en una vista de arbitraje a menos que dos o más querellas hayan surgido sobre la alegada violación de una disposición particular del Convenio Colectivo y surja del mismo evento u ocurrencia en tal caso las partes por mutuo acuerdo podrán acordar que hasta un máximo de tres querellas podrán ser resueltas por el árbitro durante una vista.

El árbitro será seleccionado y la vista de arbitraje se conducirá según las reglas que rigen en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Las partes acuerdan que la Compañía no es responsable por compensar a los empleados unionados por las horas de trabajo que éstos requieran invertir para la preparación y la comparecencia a una vista de arbitraje. El empleado que sea notificado por la Unión para comparecer a arbitraje deberá solicitar permiso con antelación de su supervisor para ausentarse de su trabajo.

El árbitro tendrá autoridad únicamente para decidir la querrela que le fue sometida por la Unión según el procedimiento antes expuesto.

La autoridad del árbitro se limita a decidir si la Compañía ha violado algún artículo o párrafo expreso del Convenio Colectivo y el árbitro no podrá implícitamente imponer en la Compañía obligaciones y condiciones que no están expresamente contenidas en el Convenio Colectivo.

El árbitro no tendrá poder o facultad para en forma alguna alterar, enmendar, cambiar, modificar, añadir o restar a ninguna de las condiciones de este Convenio, inclusive a ninguna de las disposiciones del Convenio. Un laudo en violación a lo antes indicado será nulo y sin efecto.

El árbitro no tendrá autoridad para conceder daños y perjuicios.

Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un acuerdo de sumisión suscrito por la Unión y la Compañía. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el árbitro redactará la misma tomando como base el Convenio Colectivo, la prueba admitida, los proyectos de sumisión sometidos y las contenciones de las partes.

El árbitro rendirá un laudo por escrito, conteniendo las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho y deberá resolver todas las cuestiones planteadas en la sumisión. La decisión será final y obligatoria para las partes siempre y cuando sea hecho conforme a derecho. El árbitro notificará su laudo simultáneamente a la Unión y a la Compañía y a sus respectivos representantes legales si los hubiese. Es la intención de las partes que los términos provistos en este artículo son esenciales y para su beneficio y podrán ser renunciados únicamente mediante acuerdo por escrito firmado por ambas partes.

#### IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 - Conjunto

Convenio Colectivo entre Ranger American Armored Services Inc. y el Frente Unido de Operadores de Camiones Blindados y Guardias de Seguridad de Puerto Rico. (antigua Unión que representaba al Querellante del caso de autos) efectivo desde el 26 de enero de 2009 y vigente hasta el 25 de enero de 2012.

2. Exhibit Núm. 2 - Conjunto

Carta de despido del 16 de febrero de 2010 dirigida al Sr. Héctor Burgos Reyes #9983 por el Sr. Miguel López, Gerente de Recursos Humanos.

3. Exhibit Núm. 3 - Conjunto

Solicitud para Designación o Selección de Árbitro fechada el 28 de mayo de 2010, relacionada con el despido del Sr. Héctor Burgos Reyes.

#### V. BREVE RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

La Vista de Arbitraje del caso de autos se llevó a cabo el 16 de diciembre de 2015 en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Por Ranger American Armored Services, Inc. el Patrono o la Agencia compareció el Lcdo. Howard Pravda, asesor legal y portavoz y el Sr. Raymond Delgado, Director de Operaciones. Aunque este caso fue originalmente presentado y radicado por el Frente Unido de Operadores de Camiones Blindados y Guardias de Seguridad de Puerto Rico compareció en representación del empleado querellante Héctor Burgos Reyes, el Sindicato de Guardias de Seguridad y Operadores

de Camiones Blindados de Puerto Rico quién advino a ser el representante exclusivo de los empleados unionados del patrono posterior a la presentación y radicación de la querrela de autos. A esos efectos, estuvo presente el Sr. Cecilio Allende, Presidente de la Unión, el empleado querellante Héctor Burgos Reyes, así como el asesor legal y portavoz de la Unión el Lcdo. Arturo Figueroa.

#### IV. HECHOS DEL CASO

Los hechos sobre los cuales no hay controversia en el caso de autos son los siguientes:

1. El Sr. Héctor Burgos Reyes, en adelante denominado el Querellante fue despedido de su empleo mediante carta el 16 de febrero de 2016.
2. La única acción llevada a cabo por la Unión a tenor con el Artículo VIII - sobre el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo, fue la presentación de la Solicitud de Designación de Árbitro la cual fue presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje según el ponche del propio documento de este Negociado el 28 de mayo de 2010. (Véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto).
3. El querellante admitió durante su testimonio que tuvo conocimiento de la carta de despido y que se la entregaron a él personalmente por Ángel Reyes, Presidente de la anterior Unión Frente Unido de Operadores de Camiones Blindados y Guardias de Seguridad de Puerto Rico.

4. Que se llevó a cabo una reunión entre la Unión y la Compañía el 13 ó 14 de mayo de 2010. El querellante indicó que no tiene conocimiento personal de nada relacionado a este caso antes del 13 ó 14 de mayo de 2010.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Inicialmente debemos señalar que el querellante fue separado de su empleo el 16 de febrero de 2010. Según las disposiciones del Artículo VIII Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, la Unión tenía hasta el 24 de febrero de 2010 para cumplir con el primer paso de dicho procedimiento. Contaba hasta el 18 de marzo de 2010 para cumplir con el segundo paso y hasta el 19 de abril de 2010 para presentar su querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>2</sup>. Es claro que la Unión incumplió con su deber a través de todo el procedimiento de quejas y agravios incluyendo la presentación de su causa de acción ante este Foro de Arbitraje. No fue hasta el 28 de mayo de 2010 que presentó su caso de arbitraje lo cual la torna la misma tardía y carente de arbitrabilidad procesal. (Véase el Exhibit Conjunto Núm. 3). Tampoco obra en autos evidencia de que la Unión cumpliera con el primer o segundo paso del procedimiento de quejas y agravios. El segundo paso requiere que la Unión presente por escrito su apelación de la decisión tomada durante el primer paso, evidencia que no obra en autos.

---

<sup>2</sup> Partiendo de la premisa de que la Compañía no tomará acción alguna durante el proceso.

Por ende, queda claramente establecido en el caso de autos que la Unión incumplió su obligación que le impone el procedimiento de quejas y agravios para poder ventilar su caso ante el foro arbitral.

Es doctrina establecida en el campo del arbitraje obrero-patronal que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes suscribientes del mismo, siempre y cuando, que no contravenga las leyes ni la Constitución. Ceferino Pérez v. AFF, 87 DPR 118 (1963). Que cuando existe en el Convenio una cláusula para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión en arbitraje, ésta debe ser observada por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales, y ese procedimiento es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86 (1975); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs Co., 101 DPR 286 (1973); Buena Vista Dairy v. IRT, 94 DPR 624, 631 (1967). También la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que la facultad del árbitro emana del Convenio Colectivo y la sumisión. Sonic Knitting v. ILGW, 106 DPR 555 (1977); IRT v. Otis Elevators Co., 105 DPR 195 (1976); United Steelworkers v. Enterprise Wheel and Car Corp., 363 US 593 (1960).

Es este caso la letra del Convenio es clara y no da margen a duda de que por virtud del Artículo VIII del Convenio, supra, la Unión aceptó la obligación de promover su querrela dentro de los términos acordados. El propio Convenio indica que los

términos son renunciables únicamente mediante acuerdo escrito. Esto recalca la importancia del cumplimiento del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Siendo la letra del procedimiento de quejas y agravios en el Convenio (Exhibit Conjunto Núm. 1) meridianamente clara, no hay lugar a dudas de que la Unión incumplió su obligación de promover a través de dicho procedimiento dentro de los términos que provee el mismo, la querrela de autos. La doctrina de la observancia del procedimiento de quejas y agravios en un Convenio Colectivo no se estructuró para que fuese inútil sino para que las partes se adhieran a la obligación que impone el mismo. HUE v. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 61 (1982). La norma doctrinal que existe es a los efectos de que las partes vienen obligadas a cumplir estrictamente el procedimiento de quejas y agravios acordado en un Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas entre estos. Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. v. JRT, *supra*. Es además doctrina establecida en nuestra jurisdicción que el procedimiento de quejas y agravios que culmina en la ventilación del caso en arbitraje es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Corp. de Ganaderos de Vieques, *supra*, Buena Vista Dairy v. JRT, *supra*. Más aún en el caso de autos en el cual el procedimiento de quejas y agravios impone que su cumplimiento es de naturaleza jurisdiccional.

A tenor con lo anterior, surge de forma clara e inequívoca que la Unión no cumplió con su obligación bajo el Artículo VIII Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje impuesta por el Convenio Colectivo ya sea en el primer, segundo o tercer paso del mismo. A tales efectos, la querrela de autos carece de arbitrabilidad procesal y por tal razón debe ser desestimada.

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

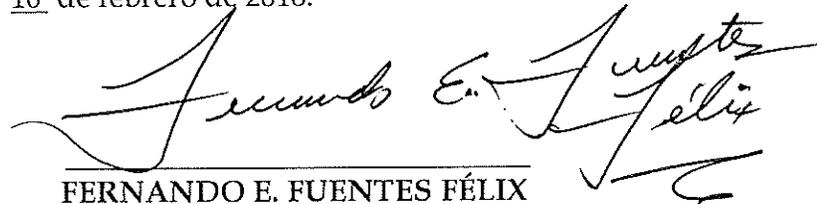
#### VIII. LAUDO

La querrela no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de febrero de 2016.

  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 10 de febrero de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CECILIO ALLENDE  
SINDICATO DE GUARDIAS DE SEGURIDAD  
Y CAMIONES BLINDADOS DE PR  
PMB 198 101-220  
PLAZA WESTERN AUTO  
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SRA ADRIANA GARCIA  
VICEPRESIDENTE DE RECS HUMANOS  
RANGER AMERICAN  
PO BOX 29105  
SAN JUAN PR 00929-0105

SR MIGUEL LÓPEZ  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
RANGER AMERICAN  
PO BOX 29105  
SAN JUAN PR 00929-0105

LCDO HOWARD PRAVDA  
GOLDMAN ANTONETTI & CÓRDOVA LLC  
PO BOX 70364  
SAN JUAN PR 00936-8364

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS  
PO BOX 277  
CATAÑO PR 00963-0277

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA