

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

RANGER AMERICAN ARMORED  
SERVICES, INC.  
(Compañía)

Y

FRENTE UNIDO DE OPERADORES  
DE CAMIONES BLINDADOS Y  
GUARDIAS DE SEGURIDAD DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1418

SOBRE: DESPIDO (ARBITRABILIDAD  
PROCESAL Y SUSTANTIVA) -  
RAMÓN DEL VALLE

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia fue citada para verse en sus méritos el jueves, 15 de septiembre de 2016, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 14 de octubre de 2016, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por RANGER AMERICAN ARMORED SERVICES, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. Miguel López, gerente de Recursos Humanos; y el Lcdo. Howard Pravda, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por el FRENTE UNIDO DE OPERACIONES DE CAMIONES BLINDADOS Y GUARDIAS DE SEGURIDAD DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Ramón Del Valle, querellante; y el Sr. Víctor Rodríguez Figueroa, asesor y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesal y sustantivamente.”

### DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes del 26 de enero de 2009 al 25 de enero de 2012.
2. Exhibit II, Conjunto - Manual de Empleados.
3. Exhibit III, Conjunto - Carta del 11 de septiembre de 2009 dirigida al Sr. Ramón Del Valle y suscrita por el Sr Miguel López Díaz.
4. Exhibit IV, Conjunto - Carta del 21 de septiembre de 2009 dirigida al Sr. Raymond Delgado y suscrita por el Sr. Edwin Ramos Rivera.
5. Exhibit V, Conjunto - Carta del 11 de noviembre de 2009 dirigida al Sr. Orlando Rodríguez y suscrita por el Sr. Ángel Rivera.
6. Exhibit VI, Conjunto - Solicitud para Designación de Árbitro del 25 de noviembre de 2009.

### DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Calendarios correspondientes a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2009.
2. Exhibit II, Compañía - Certification of Representative del National Labor Relations Board (Región 24) - Case 24-RC-078947 del 4 de junio de 2012.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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 acción disciplinaria. Ninguna queja será discutida en presencia de personas no relacionadas a la Compañía o a la Unión así como tampoco frente a otros empleados.
- (2) El gerente resolverá el asunto dentro de los próximos diez (10) días de haberse 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.

...

### OPINIÓN

Iniciados por procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, esbozó un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole procesal y sustantivo.

Sostiene la Compañía que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con lo establecido en el Art. VIII, supra, del Convenio Colectivo.

De otro lado, la Unión sostiene que la controversia es arbitrable procesalmente, ya que ésta cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el

Convenio Colectivo o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades<sup>1</sup> han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y éstos no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querella si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el convenio colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querella, cuyo caso la querella no sería arbitrable. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo cuya vigencia comprende del 26 de enero de 2009 al 25 de enero de 2012. El Artículo VIII, supra, establece como se han de tramitar las quejas y/o reclamaciones de los empleados.

De la prueba presentada se desprende de manera clara y contundente que al Querellante se despidió el 11 de septiembre de 2009. Es a partir de esa fecha que el

---

<sup>1</sup> Landis, Brook - Value Judgments in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul-Trexton, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1 BNA (1956).

empleado tenía para activar el protocolo establecido en el Convenio Colectivo para tramitar su querrela.

La Unión tenía hasta el 21 de noviembre de 2009 para cumplir con el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual cumplió. No obstante, tenía hasta el 12 de octubre de 2009 para cumplir con el Segundo Paso y hasta el 12 de noviembre de 2009 para cumplir con el Tercer Paso. No es hasta el 10 de noviembre y el 30 de noviembre de 2009 que la Unión tramita la controversia en el Segundo y Tercer Paso del Convenio Colectivo. Por ende, queda establecido que la Unión incumplió con su obligación que le impone el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". *Nazario vs. Tribunal Supremo*, 98 DPR 846 (1970).

El convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. *Luce & Co. vs. J.R.T.*, 86 DPR 425 (1962); *Ceferino Pérez vs. A.F.F.*, 87 DPR 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. *J.R.T. vs. Vigilantes*, 125 DPR 581 (1990); *Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc.*, 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo

están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermandad Unión Empleados vs. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963).

Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla vs. Coop. Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo vs. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973); Nazario vs. Lámparas Quesadas, 99 DPR 450 (197); Buena Vista Dairy vs. J.R.T., 94 DPR 624 (1967).

En la controversia de autos quedó establecido que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Art. VIII, supra, del Convenio Colectivo. Así las cosas, procede que declaremos HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional incoado por la Compañía. Resulta académico que pasemos juicio sobre el aspecto sustantivo de la controversia.

A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

### LAUDO

La presente controversia no es arbitrable procesalmente; por lo tanto, se procede a desestimar la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de octubre de 2016.



---

JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

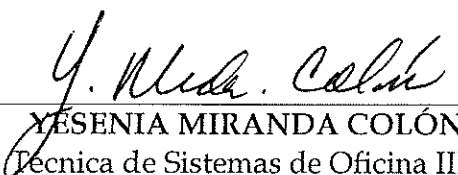
Archivado en autos hoy, 20 de octubre de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANGEL RIVERA  
PRESIDENTE  
FRENTE UNIDO OPERAD CAMIONES  
BLINDADOS Y GUARDIA DE SEG DE PR  
HC 61 BOX 5038  
TRUJILLO ALTO PR 00976

SR VICTOR RODRIGUEZ FIGUEROA  
ASESOR LABORAL  
PMB 198 STE 101-220  
PLAZA WESTERN AUTO  
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SR ORLANDO RODRIGUEZ  
RANGER AMERICAN  
PO BOX 29105  
SAN JUAN PR 00929-0105

LCDO HOWARD PRAVDA  
BUFETE GOLDMAN ANTONETTI & CORDOVA  
PO BOX 70364  
SAN JUAN PR 0936-8364



---

YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III