

GOBIERNO 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 o Patrono)

Y

**SINDICATO DE GUARDIAS DE
SEGURIDAD Y CAMIONES BLINDADOS
DE PR**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1614

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL;
DESPIDO DEL SR. VÍCTOR
NEVÁREZ MOJICA**

**ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de la presente controversia fue citada para verse en sus méritos el martes, 14 de noviembre de 2023, a las 8:50 am, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

Por parte de **RANGER AMERICAN ARMORED SERVICES, INC.**, en adelante denominada, "la Compañía", el "Patrono" o "Ranger" comparecieron: el Sr. Miguel López, Gerente de Recursos Humanos, Representante y Testigo; el Sr. Luis Pagán, Gerente de la Oficina de San Juan; y el Lcdo. Howard Pravda, Asesor Legal y Portavoz.

Por parte del **SINDICATO DE GUARDIAS DE SEGURIDAD Y CAMIONES BLINDADOS DE PUERTO RICO**, en adelante denominado, "la Unión" o "el Sindicato" no hubo comparecencia. El caso estaba citado en las oficinas del Negociado para las 8:50 am y no fue sino hasta las 10:06 am que iniciamos el proceso arbitral. De los autos surge que los representantes legales y las partes fueron debidamente notificadas el 16 de junio de 2024 a las direcciones electrónicas que se reflejan del expediente del caso. Comenzados los procedimientos verificamos en la recepción del NCA si había llamada telefónica o mensaje de la Unión o de sus representantes para el suscribiente relacionado con el caso y nos confirmaron que no.

Así las cosas, Ranger solicitó que desestimáramos la querrela presentada por incomparecencia de la Unión como parte promovente de esta. Escuchada la solicitud patronal, denegamos disponer del caso por dicho medio y requerimos al abogado del Patrono que presentara prueba sobre las alegaciones de la no arbitrabilidad procesal de la querrela que nos señaló. Consonó con nuestra determinación, procedimos a establecer que como la arbitrabilidad era una defensa patronal afirmativa le correspondía probárnosla y que, para efectos del proceso, se atendería únicamente la defensa de arbitrabilidad procesal y haríamos las expresiones escritas correspondientes en la opinión emitida.

A la parte compareciente se le ofreció la oportunidad de ser oída, interrogar y presentar toda la prueba oral y documental que tuviera a bien en apoyo de su contención¹.

SUMISIÓN

La Compañía expresó que la querrela que ha resolverse es:

Que el Árbitro determine si el caso es o no es arbitrable de acuerdo con los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. De determinar que es arbitrable que el Árbitro proceda a su señalamiento en los méritos.

PRUEBA DOCUMENTAL PRESENTADA

- 1) Exhibit I del Patrono - Convenio Colectivo vigente entre las partes del 16 de abril de 2013 al 15 de abril de 2016.
- 2) Exhibit II del Patrono - Carta del 18 de noviembre de 2013 dirigida al Sr. Víctor Nevárez Mojica suscrita por el Sr. Miguel López Díaz notificando el despido.
- 3) Exhibit III del Patrono - Solicitud Designación de Árbitro fechado el 12 de diciembre de 2013.
- 4) Adicionalmente, el Lcdo. Pravda, representante legal del Patrono, nos entregó los laudos de arbitraje A-10-1418 entre Ranger y el Frente Unido de Operadores de Camiones de Seguridad de Puerto Rico y el A-10-3044 entre Ranger y el Sindicato de Guardias de Seguridad y Camiones Blindados para que tomemos conocimiento oficial de la alegada practica existente en Ranger

¹ El caso quedó sometido para adjudicación el lunes, 18 de diciembre de 2023, con el recibo en dicha fecha del alegato patronal.

y su posición con respecto a levantar la no arbitrabilidad en los casos que alegadamente la Unión ha incumplido con el Convenio Colectivo en las radicaciones de las querellas.

CONTENCIÓN PATRONAL

La contencion patronal es que la presente querella no es arbitrable procesalmente porque la Unión alegadamente nunca la sometió al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo, Artículo VIII, para atender la controversia surgida tras el despido del unionado Víctor Nevarez Mojica. Expresó que la querella que consideramos en el presente caso fue radicada directamente al NCA sin haber discusión de la misma entre las partes, según dispone el Convenio Colectivo para el arreglo interno de las controversias que surjan.

PRUEBA TESTIMONIAL

Toda vez que Ranger planteó que la querella presentada por el Sindicato no era arbitrable procesalmente le correspondía el peso de la prueba. Como parte de su prueba en apoyo a su defensa de la no arbitrabilidad, presentó en la audiencia arbitral los testimonios del Sr. Luis Pagán y el del Sr. Miguel López. Ambos testificaron ante el Árbitro y declararon lo siguiente.

El Sr. Luis Pagán fue el primer testigo patronal. Declaró que es el Gerente de la Oficina de San Juan del Patrono. Comenzó en 1998, ha ocupado otros puestos y desde el 2008 funge en su actual puesto, el cual ocupaba para la fecha del despido del Sr. Nevárez el 18 de noviembre de 2013. Era el supervisor del

querellante Narváez Mojica. Entre sus funciones está representar a la Compañía en el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Artículo VIII del Convenio Colectivo. Este indicó que, en cuanto al despido del Sr. Víctor Nevárez Mojica, ni el delegado de la Unión, así como ningún otro representante de esta se comunicaron o se reunieron con él relacionado con el despido del señor Nevárez Mojica para poner en vigor el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. ¡Nunca!, nos expresó Pagan en su declaración. También que a la fecha de la audiencia de arbitraje tampoco nadie se había comunicado con él sobre el caso. Interrogado sobre el particular por el abogado patronal, respondió que la practica existente en la Compañía entorno a exigir el cumplimiento del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo era levantar la defensa de no arbitrabilidad de la querella en todo caso cuando la Unión la incumplía.

Por su parte, el Sr. Miguel López, fue el segundo y último testigo patronal en la audiencia. Testificó que es el Director de Recursos Humanos de la Compañía desde 1993 y que ejercía dicha función para la fecha del despido del Sr. Víctor Nevárez Mojica. Entre sus obligaciones está la de administrar el Convenio Colectivo. En específico, es el representante de la Compañía encargado de atender el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Artículo VIII del Convenio Colectivo. Este segundo paso, explico, es el nivel que sigue si la controversia no logra resolverse satisfactoriamente en primer paso anterior. Si no se pueden resolver los asuntos en el primer paso, la Unión

tiene diez (10) días para acudir a él y llevarle por escrito su inquietud de que la controversia no ha sido resuelta en el primer paso. Indicó que ningún representante de la Unión jamás se comunicó con él para poner en vigor el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo en cuanto al despido del Sr. Víctor Nevárez Mojica se refiere.

Finalmente, también testificó sobre la práctica existente en la Compañía en cuanto a exigir a la Unión el cumplimiento del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo en los casos que radica. Afirmó que la práctica era que la Unión tenía q seguir los pasos establecidos y si no los seguir la posición de la Compañía era levantar el "issue" de la arbitrabilidad.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO 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 de 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 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 (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

De entrada, el Árbitro suscribiente denegó la solicitud patronal de disponer el presente caso mediante su cierre por incomparecencia de la Unión promovente. Le expresamos que si tenía un planteamiento de arbitrabilidad debía defenderlo en la audiencia. Determinado lo anterior, la Compañía, por conducto de su asesor legal y portavoz, pasó a explicar en qué consistía el planteamiento de arbitrabilidad procesal y arguyó para ello cuestiones de índole procesal a los efectos de que la Unión no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios instituido. Sostuvo, en síntesis, que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió específicamente con lo establecido en el Art. VIII, supra, del Convenio Colectivo.

Vista la prueba, y escuchadas las contenciones, resolvemos.

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo cuya vigencia comprende del 16 de abril 2013 al 15 de abril de 2016 y es, se nos ha dicho, el aplicable a la controversia que aquí consideramos. En su Artículo VIII, supra, establece como se han de tramitar las quejas, reclamaciones o agravios de los empleados unionados.

De la prueba presentada se desprende que al Querellante se le despidió el 18 de noviembre de 2013. Es a partir de esa fecha que la Unión tenía para activar el protocolo establecido en el Convenio Colectivo para tramitar su querrela por despido injustificado del Querellante. No obstante, no se realizó por parte de la Unión gestión interna alguna para seguir promoviendo la querrela en los pasos uno (1) y dos (2) del Artículo VIII supra, Convenio Colectivo que firmo con Ranger.

Sobre este particular, los testimonios vertidos para el registro de Luis Pagan y de Miguel López, testigos patronales, apuntaron que en el caso de autos la Unión no realizó trámite alguno a la luz y según lo exige el Artículo VIII del Convenio Colectivo, citado. De tales testimonios se desprendió que la Unión optó por no discutir la querella con su contraparte patronal en los pasos uno (1) y dos (2) y someter directamente la querella ante el Foro arbitral previo a la discusión de los pasos uno (1) y dos (2) señalados. Esto supuso que se obviara la obligación contractual que le impone el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo a la parte promovente de la querella de discutirla con la otra parte para que se atienda y se arregle. De no arreglarse de manera interna la controversia, luego de agotarse los pasos internos para la resolución de la disputa, ésta eleva, por Convenio Colectivo, ante un árbitro el NCA del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para que pase juicio sobre la misma. Aquí la controversia fue sometida, como hemos señalado, directamente al foro arbitral, sin antes canalizarse la misma por medio de las discusiones previas que establece el Convenio Colectivo, discusiones que deben darse entre las partes para arreglar sus diferencias, previo al arbitraje. Es obligación de carácter contractual el someter las disputas y controversias comenzando el procedimiento con el paso uno (1) y luego con el paso dos (2) y de no haber arreglo se recurre, como último paso, al foro arbitral. Recurrir antes al NCA obviando sin justificación los pasos previos uno (1) y dos (2) del Artículo VIII supra, constituye una violación procesal al Convenio Colectivo, que hace que la querella presentada por el Sindicato no sea arbitrable procesalmente.

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 Serrallés, 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).

Cuando el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de forma precisa y obligatoria para actuar bajo sus término y condiciones, el incumplimiento de dicha parte, por regla general, provoca que el árbitro decrete que el agravio no es arbitrable, independientemente de los méritos del caso. De igual manera, cuando se establecen los pasos que han de seguirse en la radicación de los agravios, deben cumplirse cabalmente con los mismos; su inobservancia hará que no sea arbitrable el agravio al amparo del procedimiento para la solución disputas del convenio colectivo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986(1993); J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975); Pérez v.

Autoridad Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963); Luce & Co. v. Junta Rel. Trabajo, 86 D.P.R. 425 (1962).

Como regla general, si un convenio colectivo tiene disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., supra; Martínez Rodríguez v. A.E.E., supra; Unión de Empleados v. F.S.E., 112 D.P.R. 51 (1982); J.R.T. v. A.E.E.; 111 D.P.R. 837 (1882); San Juan Mecantile Corp. V. J.R.T., supra; Beaunit of Puerto Rico v. J.R.T. 93 D.P.R. 509 (1966); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963). Una excepción a lo anterior es que prevalezcan circunstancias que hagan el gesto o el acto de concurrir en una utilización fútil de dicho mecanismo.

La determinación de si la queja o agravio se procesó dentro del término estipulado y de la manera estipulada en el convenio colectivo, constituye un asunto medular a ser decidido por el árbitro, ya que se debe velar por si se tiene o no jurisdicción antes de entrar en los méritos de una querrela. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5th ed., Washington, D.C., op. cit., págs. 236 y 425.

Tanto en el arbitraje en la esfera federal como en el arbitraje a nivel nacional, es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. También es doctrina claramente establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de querrelas **es fundamental**. Rivera v. Coop. Ganaderos de Vieques, 110

D.P.R. 621 (1981); Sria. del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973); Nazario vs. Lámparas Quesadas; 99 DPR 450 (197); Buena Vista Dairy vs. J.R.T., 94 DPR 624 (1967). Y 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).

En el caso de autos quedó establecido que la querrela sindical fue presentada directamente ante el NCA el 12 de diciembre de 2013 sin discutirse internamente antes con la parte patronal. Ello es contrario al proceso interno establecido en el Art. VIII, supra, del Convenio Colectivo que dispone que las partes se reúnan y discutan sus controversias dentro de determinados periodos de tiempo con el propósito de discutir las y arreglarlas. Y si al final del proceso no hay arreglo de la disputa, se ordena el arbitraje como paso último del procedimiento de quejas y agravios interno. La acción de la Unión de radicar la querrela directamente al Foro arbitral, sin discutirla previamente con la Compañía, supuso que no se siguiera el Convenio Colectivo y se obviara la obligación le impone el Procedimiento de Quejas y Agravios de este a la parte promovente de la querrela de discutirla con la otra parte para que se atienda y se arregle, o se ventile en los méritos por medio del arbitraje.

Dicho lo anterior, haremos una expresión final sobre la solicitud patronal para que tomemos conocimiento oficial de la alegada práctica existente en Ranger y su posición con respecto a levantar la no arbitrabilidad en los casos en que alegadamente la Unión ha incumplido con el Convenio Colectivo en las radicaciones de las querellas.

Para los motivos señalados, el Lcdo. Pravda, representante legal del Patrono, nos entregó los laudos de arbitraje A-10-1418 entre Ranger y el Frente Unido de Operadores de Camiones de Seguridad de Puerto Rico y el A-10-3044 entre Ranger y el Sindicato de Guardias de Seguridad y Camiones Blindados. Sobre el particular opinamos que la presentación de dos (2) únicos laudos, de dos (2) eventos específicos, en momentos distintos no constituyen prueba sobre la existencia de una práctica como la que interesa probarnos la Compañía en autos. Mucho menos, si de dichos laudos uno (1) de ellos es con Ranger y una organización obrera distinta al Sindicato, quien es el promovente de la querrela de caso de autos. A juicio de este Árbitro, no podría hablarse de la existencia de cierta práctica en la Compañía y hacer una determinación de la existencia de esta con tan insuficiente documentación basada dos (2) laudos de arbitraje, uno de ellos no relacionado con la Unión aquí querellante y en testimonios huérfanos de detalles de casos específicos y, para efectos de nuestro análisis, muy generalizados como para darle algún mínimo de valor probatorio.

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

LAUDO

Conforme a los hechos, la prueba presentada y el derecho, la presente controversia no es arbitrable procesalmente. Se desestima la misma.

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 10 de julio de 2024 y remitida copia por correo electrónico y correo ordinario a las siguientes personas:

SR. RAFAEL BERMUDEZ
PRESIDENTE
SINDICATO DE GUARDIAS DE SEGURIDAD Y CAMIONES BLINDADOS DE PR
PO BOX 29635
SAN JUAN PUERTO RICO 00929
bermudez.colon@gmail.com

LCDO. ARTURO FIGUEROA
ABOGADO UNIÓN
PO BOX 29635
SAN JUAN PUERTO RICO 00929
arturofigueroa03@gmail.com

SR. VÍCTOR NEVARES MOJICA
QUERELLANTE
RR-05-BUZÓN 8295
TOA ALTA PUERTO RICO 00953

LCDO. HOWARD PRAVDA
BUFETE GOLDMAN ANTONETTI & CÓRDOVA LLC
PO BOX 70364
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-8364
hpravda@gaclaw.com

SR. MIGUEL LÓPEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
RANGER AMERICAN ARMORED SERVICES, INC
PO BOX 29105
SAN JUAN PUERTO RICO 00929-0084
mlopez@rangeramerican.com

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE, en San Juan, Puerto Rico, a 10 de julio de 2024.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO