

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

EC WASTE  
(Patrono)

Y

CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-266

SOBRE: DESPIDO  
Sr. Eric Cotto

ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el viernes, 6 de noviembre de 2015. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 22 de enero de 2016.

Por EC Waste, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Luis Pérez Guisti, asesor legal y portavoz; la señora Wilma Figueroa, Directora de Recursos Humanos; y los señores Eneida Rodríguez y Luis Tirado, en calidad de testigos.

Por la Central General de Trabajadores, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Ricardo Santos, asesor legal y portavoz; el señor Eric Cotto, querellante; y el señor Antonio Luis Cotto, testigo.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por el Patrono:

Determinar si existe o no arbitrabilidad procesal en el caso. De determinarse que se cumplió con los pasos del procedimiento de quejas y agravios, entonces determinar si el despido del querellante, Eric Cotto, estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, entonces que se provea los remedios que en derecho y el convenio colectivo procedan.

Por la Unión:

Determinar si a la luz del convenio y la prueba desfilada, si el despido del Sr. Eric Cotto estuvo justificado o si la sanción fue excesiva.

Que se elimine del expediente de personal la sanción disciplinaria; se ordene la reposición en el empleo del querellante; el pago de todos los salarios y beneficios dejados de percibir; el pago de honorarios de abogado; más cualquier otro remedio que en justicia proceda.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

### SUMISIÓN

Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la presente querella es arbitrable procesalmente o no.

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X  
AGRAVIOS Y LOS PROCEDIMIENTOS DE ARBITRAJESección 10.01 - Presentación

Cualquier agravio entre las partes en cuanto a la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo se resolverá en la siguiente forma:

Sección 10.02 - Querrela de los empleados

Cuando un empleado de la unidad apropiada tenga un agravio en contra de la gerencia o compañía acerca de la interpretación de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo o sobre una medida disciplinaria que se le haya impuesto, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

**Paso Número 1** - El delegado discutirá y someterá por escrito al Gerente de la facilidad o su representante autorizado el agravio dentro de los diez (10) días laborables siguientes luego de haber ocurrido el incidente que provoco el mismo.

Luego de recibido el agravio el Gerente de la Facilidad o su representante autorizado tendrá diez (10) días laborables para contestar su posición en cuanto a dicho agravio.

**Paso número 2** - Si el empleado no está conforme con la contestación del Gerente de la facilidad o si transcurrió el término de diez (10) días laborables sin que el Gerente de la facilidad haya contestado el agravio, entonces el representante de la unión deberá discutir y someter el agravio por escrito al Gerente de Distrito, dentro de cinco (5) días laborables desde la fecha en que el Gerente de la facilidad contestó o debió haber sometido su contestación.

El Gerente de Distrito deberá contestar el agravio por escrito dentro de cinco (5) días laborables desde que recibió el agravio.

**Paso número 3** - Si el agravio no se resolvió en el paso número 2 entonces, el Secretario Tesorero de la Unión o su representante autorizado, dentro de diez (10) días laborables desde que el Gerente de Distrito contestó o debió haber contestado el agravio, solicitará por escrito al Gerente de Recursos Humanos de la Compañía una reunión para discutir el agravio. Las partes deberán hacer todo lo posible para resolver el agravio.

**Paso número 4** - Si las partes no llegasen a una solución aceptable, la unión deberá solicitar el arbitraje dentro de un período de 20 días laborables desde el día en que el agravio fue presentado en el paso número tres. En todo caso, la solicitud de terna árbitro no puede ser presentada más tarde de setenta y cinco (75) días laborables desde que surgió el agravio. De lo contrario, se considerará que se presentó tardíamente y no se podrá ventilar la controversia, a menos que se acuerde extender el periodo de setenta y cinco (75) días por mutuo acuerdo y por escrito.

#### Sección 10.03- El Nombramiento o la Designación de un Árbitro

Cuando la parte agraviada solicite un árbitro, dentro del período de tiempo indicado, el Negociado de Conciliación y Arbitraje designará un árbitro, después de lo cual cada parte tendrá el derecho de ejercer un rechazo del árbitro designado por cada agravio.

#### Sección 10.04

El árbitro no podrá enmendar ni modificar el presente Convenio Colectivo y la decisión o adjudicación se hará conforme a derecho y/o al Convenio Colectivo.

#### Sección 10.5

Cuando la Unión tenga la necesidad de utilizar cualquier empleado como testigo en la vista de arbitraje, se lo informará por escrito al Gerente de Distrito por lo menos (2) días laborables antes de la vista. De lo contrario la Unión no podrá citar ni utilizar dichos testigos. La comparecencia de los empleados a la vista de arbitraje será sin paga.

#### Sección 10.06

En el caso que la Compañía exceda o no conteste dentro de los términos incluidos en la sección 10.03 de este Artículo. Dicho acto u omisión no se considerara que la Compañía ha violado este Convenio Colectivo y la querrela se considerará arbitrable procesalmente.

#### Sección 10.7

En caso de despido, el árbitro tendrá autoridad para ordenar la reinstalación con o sin paga o parte de ella.

Sección 10.8

De la Compañía y la Unión llegar a un acuerdo en algún agravio y este requiera paga para el querellante, el acuerdo será por escrito. La Compañía tendrá un término de cuarenta y cinco (45) días calendario, contados a partir del día en que se firme el acuerdo, para pagar lo acordado. De no cumplir con el término de los cuarenta y cinco (45) días, la Compañía tendrá que pagar una penalidad equivalente a la mitad de la cantidad acordada.

**IV. DOCUMENTOS PRESENTADOS**

1. Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo entre la Unión de Tronquistas y Waste Management, con vigencia del 2012 al 2015.<sup>2</sup>
2. Exhibit 2 Conjunto - Carta de despido de 24 de marzo de 2014.
3. Exhibit 1 del Patrono - Carta de despido de 24 de marzo de 2014; evidencia de envío de fax a la Unión; confirmación de correo certificado.
4. Exhibit 2 del Patrono - Segundo paso del procedimiento de quejas y agravios.
5. Exhibit 1 de la Unión - Tercer paso del procedimiento de quejas y agravios.

**V. HECHOS PERTINENTES**

1. El querellante, Eric Cotto, trabajó para EC Waste como obrero de recogido residencial en el Municipio de Caguas.
2. El 24 de marzo de 2014, la Compañía le envió carta de despido al querellante por éste no haberse comunicado ni presentado a trabajar desde el 13 de marzo de 2014.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> A pesar de que el Convenio Colectivo se firmó originalmente con la Unión de Tronquistas; ésta fue sustituida por la Central General de Trabajadores quienes asumieron dicho convenio.

<sup>3</sup> Exhibit 1 de la Compañía.

3. Copia de la carta de despido se le envió por fax a la Unión y fue recibida el 23 de marzo de 2014. Además, se le envió copia mediante correo certificado al querellante, la cual fue recibida el 25 de marzo de 2014.
4. El 13 de junio de 2014, la Unión sometió el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios.<sup>4</sup>
5. El 22 de julio de 2014, la Unión sometió el tercer paso del procedimiento de quejas y agravios.<sup>5</sup>
6. El 31 de julio de 2014, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

## VI. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó ante nuestra consideración una defensa de arbitrabilidad procesal en la que alegó que la Unión incumplió con el Convenio Colectivo. Sostuvo, que la Unión violó todos los términos establecidos en el Artículo X, supra, sobre Agravios y Procedimientos de Arbitraje.

La Unión por su parte alegó, que no violó el Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver.

Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querrela, al dilucidarse el hecho de

---

<sup>4</sup> Exhibit 2 de la Compañía.

<sup>5</sup> Exhibit 1 de la Unión.

si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

El procedimiento para solucionar controversias contenido en el Artículo X, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. En el caso de autos, somos de opinión que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo X, supra, del Convenio Colectivo suscrito por las partes. La carta de despido se suscribió el 24 de marzo de 2014; por lo que el primer paso debió cumplirse para el 7 de abril de 2014. Luego entonces, el segundo paso debió haberse cumplido para el 21 de abril de 2014. El 5 de mayo de 2014, era la fecha límite para cumplir con el tercer paso del procedimiento. Por último, la Solicitud de Arbitraje debió haberse radicado para el 9 de julio de 2014. Así las cosas, no nos queda ninguna duda que en el caso de autos no se cumplieron con los pasos del procedimiento de quejas y agravios; incumpléndose así los términos negociados y acordados entre las partes.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para 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 Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés,

Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, 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 y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.<sup>6</sup> Por otro lado, cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.<sup>7</sup>

En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que la Unión no cumplió con lo dispuesto en el Artículo X, supra, de Agravios y Procedimientos de Arbitraje.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

---

<sup>6</sup> Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6<sup>th</sup> Ed. págs. 217-222.

<sup>7</sup> Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4<sup>th</sup> Ed. BNA, págs. 123-133.




## IV. LAUDO

La controversia no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de marzo de 2016.



MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de marzo de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. LUIS R. PEREZ GIUSTI  
ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PÉREZ OCHOA  
PO BOX 70294  
SAN JUAN PR 00936-8294

SRA WILMA FIGUEROA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
EC WASTE  
PO BOX 918  
PUNTA SANTIAGO PR 00741-0918

LCDO RICARDO SANTOS ORTIZ  
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ  
COND MIDTOWN STE B1  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ ADRIÁN LÓPEZ PACHECO  
PRESIDENTE  
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 192901  
SAN JUAN PR 00919-2901



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III