

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO**

(Querellante)

v.

**AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO**

(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-18-1714¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
(COSA JUZGADA)**

SR. CARLOS SÁNCHEZ CASTRO

ÁRBITRO:

YOLANDA COTTO RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró los días 15 de marzo y 7 de mayo de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Empleados de Transporte de Cataño, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Manuel Rodríguez Banchs; asesor legal y portavoz; el Sr. César A. García Martínez, presidente de la Unión; y el Sr. Carlos Sánchez Castro, reclamante.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad.

Por la Autoridad de Transporte Marítimo, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Enzo Ramírez Echevarría, asesor legal y portavoz. El caso quedó sometido para adjudicación al finalizar la vista del 7 de mayo de 2018.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo justificado. Si se determina que no estuvo justificado, que se ordene la reposición en el empleo y todos los haberes dejados de percibir.

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine conforme a derecho y al convenio colectivo, que la querrela presentada por la Unión no es arbitrable por esta constituir cosa juzgada y por lo tanto proceda con el cierre con perjuicio y archivo del caso.

Conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querrela del Sr. Carlos Sánchez Castro es arbitrable, por constituir cosa juzgada, o no. De resolver que es arbitrable, citar una vista para dilucidar los méritos de la querrela. De no ser arbitrable, desestimar la querrela.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²**ARTÍCULO XXX
SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS**

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Laborales y Recursos Humanos sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoria interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de informes de Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

- a) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 al 31 de marzo de 2009. Fue presentado por el Patrono, con copia a la Unión, a solicitud nuestra.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estimé pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanentemente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

b) Toda acción tomada que no sea separación permanentemente, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

Sección 5: Quedan incluidos en este procedimiento aquellos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de la Autoridad.
2. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de usuarios o concesionarios de la Autoridad.
3. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los servicios de la Autoridad.
4. Que haya ocasionado daños a la propiedad de la Autoridad.
5. Que haya sido encontrado en posesión y/o manejo de explosivos.

6. Que haya sido encontrado en posesión ilegal de una arma de fuego y/o otras armas prohibidas dentro de las facilidades de la Autoridad.
7. Que haya sido acusado y/o encarcelado por delitos que afecten la imagen de la Autoridad y sus empleados.
8. Que haya mentido sustancialmente en la Solicitud de empleo con el propósito de ser empleado por la Autoridad.
9. Que haya abandonado o que haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas o alcoholismo por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad.
10. Que incurra en ataques verbales consistentes en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo, obsceno y amenazante en contra de la supervisión y/o gerencia.
11. Trabajar en aparente estado de embriaguez o de drogas.
12. Negarse a usar o intentar penetrar o entrar personas no autorizadas, a las áreas de la Autoridad que requieren el uso de tarjeta de identificación expedidas por la Autoridad, en Muelles, y demás facilidades de la Autoridad.
13. Que incurra en intento de y/o ataques físicos a la supervisión y/o gerencia.

14. Que haya sido encontrado en posesión o uso de y/o arrestado y acusado por el uso, venta, distribución y/o complicidad y otros, relacionado con el trasiego de drogas.
15. Acusado y/o encarcelado por violación a las disposiciones federales que rigen en y/o regulan los puertos.
16. Abandono injustificado del servicio por cuatro días laborables o más, sin notificación a la Autoridad, constatable únicamente por sello de recibo oficial del departamento el que esté adscrito el empleado, dentro del término antes indicado.
17. Que mediante ardid, simulación, trama, treta o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de falsifique, con la intención de defraudar, cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de cualquier supervisor o miembro de la gerencia.
18. Que el empleado incurra en el delito de soborno u oferta de soborno según estos han sido definidos en nuestro Código Penal.

Sección 6: Los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se regirán por las Secciones 1 al 4 Artículo XLII, Ajuste de Controversias y no estarán sujetos a lo dispuesto en el presente Artículo.

ARTÍCULO XXXII CUMPLIMIENTO DE CONVENIO

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este Convenio Colectivo se produjeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que sin duda ha redundado en más cordiales relaciones. [sic]. En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este Convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos por este Convenio.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio, con anterioridad a recurrir a cualesquiera derecho que las partes tuviesen, toda controversia que surja de la interpretación, aplicación, administración o alegada violación a este Convenio se resolverá exclusivamente usando los procedimientos establecidos en el presente Convenio.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La querella ante nuestra consideración contempla el despido del Sr. Carlos Sánchez Castro. Este se desempeñaba como empleado de mantenimiento en la Autoridad de Transporte Marítimo. Comenzó en el empleo en febrero de 1999 y fue despedido el 11 de octubre de 2010.

Al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista, el Patrono planteó que la querella no era arbitrable y solicitó la desestimación de la misma, bajo la defensa de cosa juzgada. Sostuvo que el señor Sánchez Castro radicó su querella, tanto

en el foro de arbitraje como en el foro judicial y que, posteriormente, había solicitado el desistimiento con perjuicio de su reclamación ante el foro judicial. Sostuvo que la consecuencia jurídica de un desistimiento con perjuicio equivalía a una adjudicación en los méritos; por lo que al emitirse sentencia desestimando con perjuicio su reclamación, lo desestimado, se convertía en cosa juzgada.

La Unión, por su parte, sostuvo que no se configuraba la defensa de cosa juzgada, ya que entre el caso radicado ante el foro judicial y el caso radicado en el foro de arbitraje no existía identidad de partes ni identidad de remedios. Sostuvo que en la querrela ante el foro judicial las partes eran el Sr. Carlos Sánchez Castro y la Autoridad de Transporte Marítimo, y que el remedio solicitado fue el resarcimiento de daños y perjuicios; mientras que en la querrela ante el foro de arbitraje las partes son la Unión de Empleados de Transporte de Cataño y la Autoridad de Transporte Marítimo, y el remedio solicitado es determinar si el despido estuvo justificado o no.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver. Veamos.

La doctrina de cosa juzgada tiene su base estatutaria en el Artículo 1204 del Código Civil de Puerto Rico. En la misma se recoge el interés del Estado de ponerle fin a los litigios y proteger a los ciudadanos a que no sean sometidos en múltiples ocasiones a los rigores de un proceso judicial. La aplicación de esta defensa tiene el efecto de que no se

vuelvan a litigar controversias que ya habían sido litigadas y adjudicadas por un foro con jurisdicción. El mencionado Artículo 1204 establece que “[p]ara que la presunción de cosa juzgada surta efecto en otro juicio, es necesario que entre el caso resuelto por la sentencia y aquel en que ésta sea invocada, concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron”. Dicha doctrina es aplicable interagencialmente, de una agencia a otra y entre las agencias y los tribunales.

En el caso de autos, a la fecha de los hechos que motivaron el despido del señor Sánchez Castro, existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes. Dicho Convenio Colectivo en sus Artículos XXX y XLII contiene las disposiciones relativas a la imposición de medidas disciplinarias, así como el procedimiento establecido para su trámite y su eventual ventilación en el foro de arbitraje. Es harto conocido que los Convenios Colectivos representan contratos con fuerza de ley que obligan a las partes que lo suscriben.

El Sr. Carlos Sánchez Castro fue despedido de su empleo el 11 de octubre de 2010; por lo que el 25 de octubre de 2010, la Unión, en representación del señor Sánchez Castro, radicó una querrela por despido injustificado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, según lo dispuesto en el Artículo XXX - Suspensiones Sumarias o Perentorias, supra.

El 27 de abril de 2012, el señor Sánchez Castro presentó ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, una demanda contra la Autoridad de Transporte Marítimo y otros, por los daños sufridos a consecuencia de su despido. El juicio en su fondo fue citado para el 13 de julio de 2016. Llegado el día del juicio, el señor Sánchez Castro informó en corte abierta que, voluntariamente, desistía con perjuicio de su reclamación ante el foro judicial. Mediante sentencia dictada el 15 de julio de 2016, notificada el 21 de julio de 2016, se desestimó con perjuicio la reclamación del señor Sánchez Castro bajo el caso número K DP 2012-0575. El señor Sánchez Castro continuó con su reclamación activa en el foro de arbitraje.

Al respecto, es preciso señalar que nuestro ordenamiento jurídico ha rechazado la práctica de elegir la jurisdicción o el tribunal que, a juicio del reclamante, resolvería la controversia de una manera más favorable. *Ramírez Sainz v. S.L.G. Cabanillas*, 177 D.P.R. 1 (2009). De hecho, esta disposición se ha utilizado en el foro arbitral para establecer que una parte que elige acudir el foro judicial y al foro arbitral, simultáneamente, y su reclamación es desestimada con perjuicio en el foro judicial, está vedada de ventilar la misma ante el foro arbitral. Ciertamente, una desestimación con perjuicio en el foro judicial constituye una adjudicación en los méritos, tal como si dicha determinación se hubiese tomado luego de haber celebrado un juicio; en tal caso, se configura la defensa de cosa juzgada. *Lawlor v. National Screen Service Corp.*, 349 U.S. 322, 327 (1953.)

No obstante lo anterior, la doctrina de cosa juzgada no es absoluta. Ésta debe considerarse conjuntamente con el principio de que debe dispensarse justicia en cada caso. A esos efectos, los tribunales han establecido que esta doctrina no debe aplicarse de forma rígida ni automática. Méndez v. Fundación Esposos Luis Méndez Vas y María Bagur, Inc., 165 D.P.R. 253 (2005).

A nuestro juicio, para que la doctrina de cosa juzgada surta efecto en el foro de arbitraje, debe ser como resultado de una adjudicación en los méritos, producto de unas determinaciones de hechos. El debido proceso de ley, en su vertiente procesal, requiere celebrar un procedimiento justo y equitativo al intervenir con el interés propietario de una persona; en este caso el interés propietario de un funcionario público sobre su puesto de trabajo. En el ámbito laboral, siendo el despido de un trabajador el equivalente a la pena capital, nos reafirmamos en que este no debe privarse de su derecho a un juicio justo.

Por otra parte, no se configura la doctrina de cosa juzgada, ya que en este caso no existe identidad de remedios. En el foro judicial el trabajador solicitó el resarcimiento de daños y perjuicios, remedio que el foro de arbitraje no puede concederle; mientras que en el foro de arbitraje éste solicita que se determine si su despido estuvo justificado o no.

Cónsono con lo pactado por las partes en el Artículo XXXII del Convenio Colectivo, supra, toda controversia que surja de la interpretación, aplicación,

administración o alegada violación al Convenio se resolverá exclusivamente usando los procedimientos establecidos en el mismo; en este caso, conforme a las disposiciones del Artículo XXX, supra, el cual dispone que en casos de suspensión sumaria el foro en el cual se ventilará la controversia es el foro de arbitraje.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

IV. DECISIÓN

Determinamos que la querrella del Sr. Carlos Sánchez Castro es arbitrable. La vista para ventilar los méritos de la querrella se cita para celebrarse el martes, 28 de agosto de 2018, a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, bajo el número administrativo A-11-988.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de junio de 2018.



Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. MANUEL RODRÍGUEZ BANCHS
BUFETE RODRIGUEZ BANCHS
PO BOX 368006
SAN JUAN PR 00936-8006

SR. CÉSAR A. GARCÍA MARTÍNEZ
PRESIDENTE
UNIÓN EMPLEADOS. TRANSPORTE DE CATAÑO
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00963-0339

LCDO. ENZIO H. RAMÍREZ ECHEVARRÍA
CONDOMINIO THE FALLS I
1 CARR 177 STE 115
GUAYNABO PR 00940

SRA. GLADYS N. FUENTES CRUZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ASUNTOS LABORALES
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
PO BOX 41118
SAN JUAN PR 00940



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III