

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO DE PUERTO RICO Y LAS
ISLAS MUNICIPIOS
(Patrono o ATM)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS
(Unión o HEO)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-21-309

SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL,
DESPIDO DEL SR. NICOLÁS CRUZ
CHAPARRO

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos fue el 3 de noviembre de 2022 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Allí los portavoces y representantes legales de las partes acordaron, solicitaron y les fue concedido que la controversia relacionada con la arbitrabilidad procesal del caso sea atendida en primera instancia por el suscribiente. En vista de ello, estipularon, con la anuencia del Árbitro, presentar dicha controversia por el expediente de conformidad con la prueba presentada, las alegaciones y contenciones, el acuerdo de sumisión y las estipulaciones de hechos que las partes nos presentaron, todo lo cual reproducimos a continuación.

La comparecencia anotada fue la siguiente:

Por la **Autoridad de Transporte Marítimo y las Islas Municipio Puertos de Puerto Rico**, en adelante, "el Patrono", "la Autoridad o "ATM", compareció el Lcdo. Enzo H. Ramirez Echevarria, Portavoz y Representante Legal.

Por la **Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas**, en adelante, "la Unión", "HEO", "HEOCRA" o "la Hermandad", compareció el licenciado Arturo O. Ríos Escribano, Portavoz y Representante Legal.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XLII SECCIÓN 4

En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

Cuando el Director Ejecutivo haya impuesto alguna disciplina, la Unión procederá a radicar directamente al procedimiento de arbitraje dentro de los quince (15) días laborables siguientes, luego de la acción del Director Ejecutivo.

ARTÍCULO XLIII SECCIÓN 5

Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de la Autoridad.

...

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 cualquiera supervisor o miembro de la gerencia.

ACUERDO DE SUMISIÓN, ESTIPULACIÓN DE HECHOS Y PRUEBA

ACUERDO DE SUMISIÓN

Hubo acuerdo entre los abogados de partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso.

Los abogados presentaron el siguiente acuerdo de sumisión:

Que el Honorable Árbitro, determine, conforme a derecho, si la querrela presentada es arbitrable o no. De determinarse arbitrable, señale una nueva fecha para la vista de arbitraje.

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

De igual forma, los portavoces nos presentaron la siguiente Estipulación de Hechos:

1. La Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico y las Islas Municipio (ATM y/o Autoridad), es una corporación pública creada en virtud de la Ley Núm. 1-2000, según enmendada, con la responsabilidad de proveer el servicio de transporte marítimo en Puerto Rico, incluyendo al servicio desde y hacia las Islas Municipio de Vieques y Culebra.
2. La Autoridad y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas (Unión y/o HEOCRA), suscribieron un Convenio Colectivo con vigencia del 1ro de julio de 2012 al 30 de junio de 2018. De conformidad con el Artículo 8 de la Ley 3-2017, todo convenio colectivo de una entidad gubernamental (incluyendo a la ATM) que expiró durante la vigencia de la Ley,

es extendido en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por el estatuto, hasta el 30 de junio de 2021.

3. El señor Nicolás Cruz Chaparro se desempeñó hasta el mes de agosto de 2020 como empleado de la Autoridad y con un nombramiento transitorio de Marinero, puesto cubierto por la Unidad Apropriada representado por la Unión.

4. Mediante carta¹ fechada el 3 de agosto de 2020, la Autoridad le cursó al señor Cruz Chaparro su destitución, efectiva el 6 de agosto de 2020, como empleado de la Autoridad. El día 7 de agosto de 2020, el señor Cruz Chaparro entregó a la Autoridad los siguientes documentos: (a) tarjeta de identificación de empleados, y (b) tarjeta de acceso a las facilidades de la Autoridad.

5. El día 29 de septiembre de 2020, la HEOCRA presentó la Solicitud² para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos relacionada con la destitución del señor Cruz Chaparro notificada mediante la carta fechada el 3 de agosto de 2020.

PRUEBA DOCUMENTAL

También, nos presentaron la siguiente Prueba Documental:

6. Convenio Colectivo³ suscrito entre las partes con vigencia del 1ro de julio de 2012 al 30 de junio de 2018, el cual nos informaron es el aplicable a la controversia de autos.

7. Carta⁴ fechada el 3 de agosto de 2020, suscrita por la Directora Ejecutiva de la Autoridad y dirigida al señor Cruz Chaparro.

¹ Exhibit 2 Conjunto.

² Exhibit 4 (A) Conjunto.

³ Exhibit 1 Conjunto.

8. Acuse de recibo⁵ fechado el 7 de agosto de 2020, firmado por el señor Cruz Chaparro y el señor Luis D. Centeno Cruz.
9. Correo electrónico⁶ del 29 de septiembre de 2020 de la HEOCRA dirigido al Negociado de Conciliación y Arbitraje y en donde se presenta la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos relacionada con la destitución del señor Cruz Chaparro notificada mediante la carta fechada el 3 de agosto de 2020.

CONTENCIONES Y OPINIÓN
SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA

La Autoridad planteó, de inicio, que la querella presentada por la Unión no era arbitrable procesalmente. Arguyó, para su defensa, que al Querellante se le notificó mediante carta de 3 de agosto de 2020 su destitución de su puesto transitorio de Marino, destitución que sería efectiva desde el 6 de agosto de 2020. La Autoridad afirma conforme el Convenio Colectivo que este y su Unión tenían 15 quince días laborables desde el 7 de agosto de 2020 para apelar destitución mediante el mecanismo interno en el Convenio Colectivo de quejas y agravios. Sin embargo, no fue sino hasta el 29 de septiembre de 2020 que radicó la misma ante el NCA del Departamento del Trabajo, excediéndose del término dispuesto en el Convenio Colectivo.

⁴ Exhibit 2 Conjunto.

⁵ Exhibit 3 Conjunto.

⁶ Exhibit 4 Conjunto.

La Unión, por su parte, sostiene que el empleado tiene derecho a que su caso se vea en sus méritos y que no hubo violación al Convenio Colectivo. Argumenta que las normas de hermenéutica aplicables a reclamaciones laborales establecidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico es que “las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente para conceder al trabajador la mayor protección de los derechos que el legislador estatuyó.” S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 D.P.R. 345, 363 (2009). De igual manera, argumenta la Unión que en nuestro estado de derecho la norma es que “toda duda en cuanto a la aplicación de una disposición legal laboral deberá resolverse a favor del empleado.” Orsini García v. Srio de Hacienda, 177 D.P.R. 596, 614-615 (2009). Por ende, el querellante tiene derecho a que su caso se vea en sus méritos y que no procede la defensa de arbitrabilidad procesal.

Como se desprende de la querrela presentada, los hechos que motivan el caso están claramente relacionados con la carta de destitución que le fuera cursada al señor Nicolás Cruz Chaparro, fechada el día 3 de agosto de 2020 (véase Exhibit II). Esta carta fue recibida por el señor Cruz el 6 de agosto de 2020 y el día 7 de agosto de 2020 entregó su tarjeta de identificación como empleado, así como la tarjeta de acceso a las facilidades del patrono (Exhibit III). Dicho esto, es a partir de ser notificado por escrito por la Autoridad Nominadora desde ese día 7 de agosto de 2020 que comienza el término de 15 días laborables para recurrir al procedimiento de arbitraje dispuesto en el Artículo XLII del Convenio Colectivo. Este término venció el día 28 de agosto de 2020; sin embargo, la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y

Recursos Humanos fue presentada el día 29 de septiembre de 2020 (Exhibit IV), es decir, luego de vencido el término contractual de 15 días laborables.

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 querella. 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 establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de

querellas 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 (1970); 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).

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, *supra*. 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); JRT v. Otis Elevators Co., 105 DPR 195 (1976); United Steelworkers v. Enterprise Wheel and Car Corp., 363 US 593 (1960).

Es evidente que la jurisprudencia establecida en éste y otros casos apunta a que las partes deben ceñirse a lo pactado y cumplir estrictamente con los procedimientos negociados para la tramitación de las querellas.

En este caso la letra del Convenio Colectivo es clara y no da margen a duda de que por virtud del Artículo XLII del Convenio, *supra*, la Unión debía radicar la querella ante el NCA dentro del término de tiempo de los 15 días laborables que provee el mismo. Término de tiempo con el que no cumplió la promovente en la presente querella. La doctrina de la observancia del procedimiento de querellas 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 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 lapidaria 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. Coop. de Ganaderos de Vieques, *supra*, Buena Vista Dairy v. JRT, *supra*.

Aquilatada y analizada la prueba, la querella está fuera del término establecido y pactado en el Convenio Colectivo privando a este Árbitro y al foro arbitral de proceder a entender en los méritos del caso.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

LAUDO

Por lo anteriormente señalado, resolvemos que, conforme a la prueba, los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo la querella presentada no es procesalmente arbitrable. Se desestima la misma.