

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

COMPAÑÍA DE PARQUES
NACIONALES
(Patrono)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL
DE TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-25-1094

SOBRE: DESTITUCIÓN

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se efectuó el 18 de diciembre de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje en Hato Rey, Puerto Rico. Ese día, el caso quedó sometido para efectos de análisis y adjudicación.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por parte de la Compañía de Parques Nacionales, en lo sucesivo, “**el Patrono**”: el Lcdo. Hiram Zayas Rivera, asesor legal y portavoz.

Por parte de la Federación Central de Trabajadores, en lo sucesivo, “**la Unión**”: la Lcda. Amalis Torres González, asesora legal y portavoz; y la Sra. Irba M. Batista, presidenta.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si se mantiene o no la destitución aun cuando el empleado presentó su renuncia antes de que adviniese final y firme la destitución.

De determinarse que procede la renuncia, que se deje sin efecto la destitución. De lo contrario, que se confirme la destitución.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

Exhíbits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2012 - 2015.
2. Estipulación de 17 de junio de 2022.
3. Intención de Destitución de 28 de abril de 2025.
4. Carta de Renuncia de 21 de mayo de 2025.
5. Carta de Destitución de 5 de junio de 2025.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO¹ ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO 12

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 12:

La Compañía celebrará una vista previa, a nivel de la Oficina de Recursos Humanos, a cualquier empleado que por razones de disciplina entienda que debe suspender o destituir. Al empleado se le dará la oportunidad de ser oído y de que se considere su punto de vista sobre el asunto. Dicha vista no se celebrará mas tarde de los diez (10) días a partir de la fecha en que ocurrieron los incidentes. Existen ciertas situaciones extraordinarias de emergencia en que la retención del empleado puede constituir peligro significativo a la seguridad de otras personas o a la propiedad pública. En esos casos, se puede decretar una suspensión sumaria, limitada solamente a excluir al empleado temporariamente del empleo y se celebrará la vista dentro de los siguientes diez (10) días laborables. La Compañía dará su decisión dentro de los diez (10) días siguientes a la celebración de dicha vista.

¹ Convenio Colectivo vigente de 1ro de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2015.

La Compañía notificará al unionado y a la Unión la intención de destitución, así como fecha y hora de la vista por correo certificado. Una vez la Compañía notifique a la Unión su determinación, ésta de entenderlo pertinente podrá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. REGLAMENTO DE NORMAS DE CONDUCTA, MEDIDAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES²

SECCIÓN 1- DISPOSICIONES GENERALES

...

ARTÍCULO 3 - ALCANCE

Las normas de conducta, prohibiciones, responsabilidades, deberes y obligaciones, así como las medidas y sanciones disciplinarias establecidas en este Reglamento aplicarán a todos los empleados comprendidos en el servicio de carrera, incluyendo a los transitorios, por jornada, irregulares, así como a los empleados de confianza del Departamento. A aquellos empleados cubiertos por los convenios colectivos adoptados de conformidad con la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", no le serán de aplicación las disposiciones de este Reglamento correspondientes a los procedimientos de vista administrativa informal ni los procedimientos de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, toda vez que están contenidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios de los convenios colectivos aplicables. Una vez diligenciada la carta de intención de medida disciplinaria, según dispuesto por la Sección X del presente Reglamento, el procedimiento de medida disciplinaria contra el empleado cubierto por el convenio colectivo continuará de acuerdo con los procedimientos pertinentes de quejas y agravios establecidos en los convenios colectivos adoptados. A los empleados que no estén cobijados por los convenios colectivos, les será de aplicación el presente Reglamento en todas sus partes.

...

² Vigente desde el 23 de noviembre de 2015.

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo, para la Unidad de Profesionales, con vigencia del 1ro de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2015. Dicho Convenio fue extendido hasta el 30 de junio de 2021, por virtud del Artículo 8, de la Ley 3-2017, conocida como "Ley para atender la crisis económica, fiscal y presupuestaria para garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico".
2. El 30 de junio de 2021, el gobernador de Puerto Rico, Pedro Pierluisi, firmó la Ley 9-2021, conocida como "Ley para garantizar la negociación colectiva", que establece en su Artículo 4, Sección 4.1, que las partes podrían comenzar las negociaciones de los nuevos convenios colectivos en o antes del 1ro de julio de 2021; y en la Sección 4.2, que los convenios colectivos expirados al 30 de junio de 2021, serían extendidos, en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por esta Ley, hasta que se concluya la negociación de un nuevo convenio colectivo.
3. El 17 de junio de 2022, las partes suscribieron una Estipulación a los efectos de extender el Convenio Colectivo durante la negociación y hasta que se obtenga un acuerdo completo entre las partes.
4. El Sr. Albino Pérez Rodríguez, aquí querellante, se desempeñó como Salvavidas adscrito al Balneario y Centro Vacacional de Boquerón, en Cabo Rojo.

5. El 28 de abril de 2025, el Patrono le cursó una carta de Formulación de Cargos por abandono de trabajo. En dicha comunicación, se le notificó la intención de aplicarle una destitución. Allí se le apercibió, textualmente de que: “conforme a lo dispuesto en la Sección X, Artículo 4, del *Reglamento de normas de conducta, medidas y sanciones disciplinarias del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*; usted tiene derecho a solicitarme, dentro del término de quince (15) días naturales contados a partir del recibo de esta comunicación, una vista administrativa informal para ofrecer su versión de los hechos con el propósito de refutarlos o explicarlos. Transcurrido dicho término de tiempo sin que usted haya solicitado la vista, procederemos a enviarle la comunicación final imponiendo la sanción disciplinaria”.
6. El 21 de mayo de 2025, el Querellante sometió su renuncia por condiciones de salud.
7. El 23 de mayo de 2025, el Patrono acusó recibo de la carta de renuncia del Querellante.
8. El 5 de junio de 2025, el Patrono destituyó al Querellante.
9. El 10 de junio de 2025, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si se mantiene o no la destitución aun cuando el empleado presentó su renuncia antes de que adviniese final y firme.

En este caso, el Patrono sostuvo que procede la destitución porque no se cumplió con el término estipulado en la carta de Formulación de Cargos.

La Unión argumentó que no procede la destitución dado que el Querellante renunció previo a que adviniese final y firme.

Analizada y aquilatada la prueba encontramos, primeramente, que, existe entre las partes un Convenio Colectivo vigente desde el 1ro de julio de 2012, extendido hasta el presente en virtud de leyes promulgadas por el estado. Aparte de una Estipulación de 17 de junio de 2022, a los efectos de extender el Convenio Colectivo durante la negociación y hasta que se obtenga un acuerdo completo entre las partes.

En torno al asunto preciso a resolver, hallamos que el Patrono no tramitó la Carta de Formulación de Cargos conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo. Veamos.

El 28 de abril de 2025, el Patrono le cursó al Querellante una carta de Formulación de Cargos por abandono de trabajo. En dicha carta, se le notificó que tenía derecho a solicitar una vista administrativa informal dentro del término de quince (15) días conforme a lo dispuesto en la Sección X, Artículo 4, del Reglamento de Normas de Conducta, Medidas y Sanciones Disciplinarias del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales.

Del mismo modo, se le advirtió que transcurrido dicho término de tiempo procederían a enviarle una comunicación final imponiendo la sanción disciplinaria.

No obstante, en el mencionado Reglamento se dispone que, a aquellos empleados cubiertos por los convenios colectivos adoptados de conformidad con la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo

para el Servicio Público de Puerto Rico”, no le serán de aplicación las disposiciones del Reglamento correspondientes a los procedimientos de vista administrativa informal.

Surge del propio Reglamento que, “una vez diligenciada la carta de intención de medida disciplinaria, según dispuesto por la Sección X del presente Reglamento, el procedimiento de medida disciplinaria contra el empleado cubierto por el convenio colectivo continuará de acuerdo con los procedimientos pertinentes de quejas y agravios establecidos en los convenios colectivos adoptados”.

A tenor con lo anterior, en el presente caso el Patrono tendría que haber actuado conforme a lo establecido en el Artículo 12, Sección 12, del Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios suscrito entre las partes.

Por lo que, debió haberle notificado, a la Unión y al Querellante, **la Intención de Destitución, así como la fecha y hora de la vista por correo certificado dentro de los diez (10) días laborables** a partir del incidente o de la suspensión sumaria según fuere el caso.

En nuestra jurisdicción, el Tribunal Supremo ha establecido que 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. v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez v. A. F.F., 87 D.P.R. 118 (1963).

Al existir un convenio colectivo que regule la relación existente entre las partes; estas tienen la obligación de cumplir estrictamente con el procedimiento de quejas y

agravios acordado para resolver las disputas que surjan de la administración, interpretación o aplicación de este.

De igual forma, las partes vienen obligadas a observar los términos establecidos en los procedimientos de quejas y agravios; cumpliendo los mismos según acordados (**Pacta Sunt Servanda**).

Dicha posición es consistente con lo determinado por el Tribunal Supremo en el caso San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975): De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, el Tribunal Supremo, en el caso de la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60, reiteró que las cláusulas de Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

Examinado el Convenio Colectivo encontramos que las partes en el ejercicio de la negociación colectiva acordaron un procedimiento de quejas y agravios para solucionar las controversias que surgieran de la administración e interpretación del Convenio Colectivo.

Allí, las partes establecieron términos de tiempo y forma a cumplirse en cada etapa del procedimiento de quejas y agravios. Términos que son de estricto cumplimiento y que deben ser observados por ambas partes.

Por todo lo antes expuesto, la Carta de Formulación de Cargos (Intención de Destitución) dirigida al Querellante se revoca dado que no se tramitó conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo.

VIII. LAUDO

No se mantiene la destitución. Procede la Carta de Renuncia del Sr. Albino Pérez Rodríguez, aquí querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 30 de enero de 2026.



LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 30 de enero de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. IRBA M. BATISTA CRUZ
PRESIDENTA
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES (FCT)
info@fctpr.org

SR. WALDEMAR QUILES PÉREZ
SECRETARIO
PROGRAMA DE PARQUES NACIONALES (DRNA)
rafael.gonzalez@drna.pr.gov

LCDO. HIRAM J. ZAYAS RIVERA

hzayas@drna.pr.gov

LCDA. AMALIS TORRES GONZÁLEZ

amalistorres@yahoo.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA