

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

HERTZ RENT A CAR
(COMPAÑÍA)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-03-503

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: FERNANDO E. FUENTES
FÉLIX

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el día 9 de septiembre de 2004.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 9 de noviembre de 2004, fecha en la cual venció finalmente el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos.

Comparecieron por **HERTZ RENT A CAR**, en adelante denominado “**el Patrono**” o “**la Compañía**”, la Lcda. Alicia Figueroa Llinás, Asesora Legal y Portavoz; la Sra. Elisette Gómez , Gerente de Ciudad, y el Sr. Félix Agosto Pérez, Gerente de Estaciones, Testigos.

Por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO**, denominada “**la Unión**”, comparecieron el Sr. Jorge Farinacci, Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. Enrique Díaz García, Delegado General; y la Sra. Susan Colón, Querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión en este caso.

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIV – Sobre la Sumisión - en su Inciso b ¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

Que el Árbitro determine si la querella es arbitrable procesalmente o no.

De ser arbitrable que el Árbitro determine si las circunstancias que culminaron en la salida del empleo de la Sra. Susan Colón constituyen una renuncia o un despido.

De determinar que fue un despido, que el Árbitro determine si estuvo justificado o no.

De no haberlo estado, que provea el remedio adecuado.

DOCUMENTO ESTIPULADO

Exhibit 1 Conjunto: Convenio Colectivo vigente desde el 26 de abril de 1999 al 26 de abril de 2002.

¹ b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO**ARTICLE XI****DISCIPLINARY ACTIONS**

SECTION 1. Employees shall always present a proper, clean appearance and courteous attitude in public and to customers of the Employer.

SECTION 2. The Employer will not discharge or suspend any employee without just cause and shall give at least one warning of the complaint against such employee in writing to the Union, the Chief Steward and the employee, before he is discharged or suspended.

Discharge or suspension must be by proper written notice to the employee affected, with a copy sent to the Union. No warning notice need be given in the case of dishonesty, failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage, permitting unauthorized persons to ride in Employer's vehicles, failure to carry out responsible instructions that do not conflict with the terms of this Agreement, willful destruction of Employer's or public property or the property of fellow employees, theft, becoming involved in a serious motor vehicle accident while driving the Employer's car as a result of negligence or recklessness, refusing to carry out a direct order of a superior, using an Employer's vehicle for personal use without permission, and the use or possession of narcotics and/or intoxicating beverages while on duty or on company property.

SECTION 3. Notice Every disciplinary action, including warning letters, shall be in writing to the employee with copy to the steward and to the Union detailing the facts on which such action is based, with the date and place of its occurrence and if applicable, mentioning the article or articles of the bargaining agreement that have been violated.

SECTION 4. Warning Letters Any other conduct leading to a disciplinary action out of those expressed in Section One (1) of this Article shall serve as a basis for warning letters and the employee will be warned that should there be a second

offense in equal conduct, disciplinary action may be taken against him.

SECTION 5. Exhaustion of Proceedings The Company shall not discharge nor suspend employees, excluding those cases provided in Section 2, until the remedies provided in this agreement have been exhausted.

SECTION 6. Proceedings Every employee will have the right to be faced with the evidence against him and to present his defense in any case of disciplinary action.

SECTION 7. Expiration Within the nine (9) month period that a disciplinary measure (s) is kept in the employees file, the Company may use said measure (s) for progressive discipline purposes.

SECTION 8. It is understood that the employees not covered under this Agreement shall not perform work within the jurisdiction of the Union except in the case of an emergency or for purposes of instruction or training or where the complement of regular employees is temporarily reduced by reason of absence not to exceed one (1) day of any employee due to illness or other legitimate reasons or where the work load is temporarily increased.

ARTICLE XII

ADJUSTMENT OF DISPUTES

SECTION 1. Any difference which may arise between the employer and any employee or the Union involving the interpretation or application of this agreement shall constitute a grievance. Every effort shall be made to settle any grievance as expeditiously as possible in accordance with the following procedure. It is understood that grievances will not be accepted if it is beyond fifteen (15) days of the alleged infraction and or knowledge of same.

Step 1. A grievance shall first be taken up with a steward and the employee involved with the manager on duty during the alleged grievance. An answer must be given within five (5) days unless a longer period is mutually agreed upon.

Step 2. Any grievance which cannot be satisfactorily settled in Step 1 above shall next be taken up with the City Manager and the business agent of the Union. Such grievance shall be presented to the City Manager in writing within three (3) days after the answer is given from the first step and shall be taken up with him by appointment. An answer must be given within five (5) work days unless a longer period is mutually agreed.

Step 3. Any grievance which cannot be satisfactorily settled in Step 1 and 2 above shall next be taken up with the General Manager and/or his/her designated representative and the Secretary Treasurer and/or designated representative of the Union. Such grievance shall be presented to the General Manager in writing within three (3) days after the answer is given in Step 2 and shall be taken up with him by appointment. Within five (5) days of the presentation of the grievance, the meeting will take place unless a longer period is mutually agreed to. An answer must be given within five (5) work days unless a longer period is mutually agreed to.

Step 4. In the grievance is not settled in Step 3 above, either party shall have the right to submit said grievance to arbitration provided written notice is given within ten (10) days from the day the General Manager notified the Union of the decision. In the event that arbitration is requested, it may be referred by either party to the Puerto Rico Department of Labor for hearing in accordance with the rules of said Puerto Rico Department of Labor. Should an arbitrator not be agreed upon, the Department of Labor shall submit a list of five (5) arbitrators and each party shall strike a name until a single arbitrator remains. It is understood the scope of arbitration shall be limited to the interpretation of the provisions of this agreement and that the decision of the arbitrator shall be final and binding on both parties.

SECTION 2. Grievances pertaining to the interpretation of the wage and hour provisions of this agreement may be taken by the Union or aggrieved employee(s) to a court of competent jurisdiction instead of through the grievance procedure herein provided.

SECTION 3. The terms established in Section 1, Step 1, 2, 3, and 4, are of the essence. The terms may not be waived or extended without the express agreement of both employer and Union, signed by an authorized representative of each.

SECTION 4. The arbitrator's award must be in accordance with the law.

(subrayado nuestro)

ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono expone y alega que la Unión no cumplió ni siguió ninguno de los pasos del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo en su Artículo XII sobre Quejas y Agravios. Por ende, solicita que se desestime la querrella de autos por no ser la misma arbitrable procesalmente.

El Patrono alegó y expuso que la Unión no siguió los pasos relacionados con el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje y que no hay documentación alguna relacionada con estos pasos de quejas y agravios.

Señaló, además, que la renuncia de la Sra. Susan Colón, aquí querellante, tiene fecha del 4 de abril de 2002 y no fue hasta el 6 de agosto de 2002, es decir, cuatro (4) meses más tarde que la Unión radicó la querrella del caso de autos en arbitraje.

Expresó, además, la abogada del Patrono, que no es correcto que hubiese un acuerdo para radicar la querrella directamente a arbitraje tal y como señaló el Asesor Laboral de la Unión. Expresó que cuando hay un acuerdo, éste siempre se hace por

escrito, lo cual no sucedió en el caso de autos y que el Convenio Colectivo no provee para acuerdos verbales.

Indicó, además, que las partes no se escribieron, ni intercambiaron documentos y que tampoco se extendió el período de tiempo al cual se hace referencia en el Artículo XII, supra, por escrito.

La Asesora Legal del Patrono expresó y alegó además, que hay ausencia de documentación que demuestre que la Unión cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios y que el único documento que presentó la Unión, dentro de éste procedimiento, fue la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro, la cual tiene fecha del 6 de agosto de 2002.

Finalmente, la Asesora Legal del Patrono expresó y alegó que cumplió con el peso de la prueba que le correspondía al levantar la defensa de la no arbitrabilidad procesal de la querrela, y que según el Convenio Colectivo tiene que existir documentación por parte de la Unión de que ésta siguió y que cumplió con los pasos que establece el Convenio Colectivo en el Procedimiento de Quejas y Agravios, y la Unión no presentó prueba de que los pasos se siguieron y que el sólo argumentar o alegar la Unión que hubo un acuerdo con representantes del Patrono, no establece que ciertamente hubo ese acuerdo.

La Unión, por su parte, alegó que en este caso hubo acuerdo de verse el mismo en arbitraje y que el Asesor Laboral de la Unión discutió el caso con el señor Sullivan, Gerente de Ciudad y el señor De la Paz, Gerente General, y que se acordó que el caso se llevara a arbitraje. Señaló, además, que el caso lo radicó el Sr. Luis Carrión, Representante de la Unión, a solicitud del Asesor Laboral de la Unión.

OPINIÓN

De la prueba desfilada en la vista de arbitraje surgió que el día 4 de abril de 2002 la Sra. Susan Colón, querellante del caso de autos, renunció a su puesto en la Compañía. Sin embargo, no fue sino hasta el 6 de agosto de 2002, es decir, cuatro (4) meses después que la Unión radicó la querrela del caso de autos en el foro de arbitraje sin haber cumplido con los pasos de quejas y agravios que para ello dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XII, supra.

Con relación a lo anterior, el Asesor Laboral de la Unión alegó que el caso de autos se discutió con los señores Sullivan y De La Paz, Representantes del Patrono, y que hubo acuerdo de que el caso se llevara y viera en arbitraje y que lo radicó finalmente el Sr. Luis Carrión, Representante de la Unión, a solicitud del Asesor Laboral de la Unión.

Como podemos observar, la Unión no presentó evidencia alguna que no fuera la mera alegación de que hubo un acuerdo de llevar la querrela del caso de autos a arbitraje, en apoyo de su posición en el sentido de que la querrela que nos ocupa es arbitrable procesalmente.

El planteamiento hecho por el Asesor Laboral de la Unión en la vista de arbitraje en el sentido de que hubo un acuerdo verbal entre representantes del Patrono y la Unión para obviar todo el Procedimiento de Quejas y Agravios y en su lugar acudir directamente a arbitraje ha resultado en una mera alegación sin fundamentos, pues la Unión no presentó prueba alguna que lo sustente.

A tales efectos, y con relación a lo anterior, los tratadistas Elkouri & Elkouri, en su libro "How Arbitration Works" han señalado que:

To often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are not ordinarily given no weight by arbitrators.²

Resolvemos de conformidad con lo anterior, que a base de una mera alegación no podemos adjudicar el planteamiento de arbitrabilidad procesal a favor de la Unión. Resolvemos, además, que la Unión incumplió con lo pactado en el Convenio Colectivo tal y como lo expresó y alegó el Patrono al levantar su defensa de la no arbitrabilidad procesal del caso de autos.

La letra del Artículo XII, supra, es clara siéndole aplicable a la misma el principio de interpretación de los contratos que establece que:

“Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir con el espíritu”. 31 LPRA, Sec. 14 (Artículo 14) Rojas V. Méndez & Cía., 115 DPR 50 (1984); Ferretería Matos v. PRTC, 110 DPR 153 (1980); Rodríguez v. Gobernador, 91 DPR 101, (1964). “El texto claro de una ley es la expresión por excelencia de la intención legislativa”. Rojas y Méndez, supra; Díaz v. Secretario de Hacienda, 114 DPR 865 (1963). “Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”, 31 LPRA, Sec. 3471 (Artículo 1233).

Cabe señalar además, que:

La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en el Convenio para el procedimiento de quejas y agravios y para

² Quinta Edición, pág 449.

su decisión o arbitraje. H.U.E. v. F.S.E., 112 DPR, 51 (1982) . Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coop de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973); Nazario v. Lámparas Quesada Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. JRT., 94 DPR 624, (1967); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).³

La Sección 3 del Artículo XII, supra, en su última oración dispone, claramente, que los términos no pueden ser renunciados o extendidos sin el acuerdo expreso de ambos, la Unión y el Patrono firmado por representante autorizado de cada uno.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que se ha establecido que cuando el Convenio Colectivo dispone que los términos del mismo pueden extenderse o renunciarse por acuerdo escrito de las partes, el hecho de que exista un acuerdo verbal para ello, no será suficiente. En el caso de Joy MFG. Co. 44 LA 469, 472 (Richard Mittenthal, 1965) el árbitro resolvió en dicho laudo que:

The Union's defense is that the parties **orally agreed...** to allow "time for further consideration and discussion" of this grievance. The Company flatly denies any such agreement. **But the critical fact is that time limits, under Article V-G of the 1964 Agreement, "may be extended by mutual agreement, in writing, between the Company and the union." The agreement must be 'in writing' and therefore could not constitute a valid extension of the time limits.** I have no choice but to adhere to the plain and unambiguous language of Article V-G. (énfasis nuestro)

³ Veáse además (Unión Ind. Empleados Telefónicos v. Puerto Rico Tel. Co., Civil Núm. 83-6019 (901)

En el caso de autos, es un hecho incontrovertido que la Unión incumplió con todos los pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios que el Convenio Colectivo dispone como requisitos previos para someter una controversia a la etapa de arbitraje.

La única acción efectuada por la Unión, luego de la renuncia de la querellante, fue la notificación del formulario de Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro, presentado luego de transcurridos más de cuatro (4) meses. La Unión no ha presentado prueba que refute esta realidad.

La Unión tampoco ha presentado prueba del alegado acuerdo verbal existente entre las partes para acudir directamente a arbitraje obviando la totalidad del proceso de quejas y agravios.

Como podemos observar, la Unión se desvió del Procedimiento de Quejas y Agravios, lo cual le impide someter la presente querella a arbitraje. En consecuencia, este foro está impedido de adquirir jurisdicción sobre los méritos de esta controversia.

El propósito del Artículo XII, supra, sirve para fomentar la comunicación y dilucidación de controversias entre las partes en el Procedimiento de Quejas y Agravios anteriores al arbitraje. Es por eso que debe ser de cumplimiento fiel y estricto.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas en el transcurso de esta opinión, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de diciembre de 2004.

FERNANDO E FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 29 de diciembre de 2004 y se envía copia por correo a las

siguientes personas:

SR EDWARD DE LA PAZ
GERENTE GENERAL
HERTZ RENT A CAR
PO BOX 38084
SAN JUAN PR 00937-0084

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINÁS
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR JORGE A FARINACCI
OFICINA ARBITRAJE Y LEGAL
352 CALLE DEL PARQUE SUITE 202
SAN JUAN PR 00912-3744

SR LUIS CARRIÓN, REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912-3702

ANA R. VÉLEZ RIVERA
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III

