

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HERTZ RENT A CAR
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-2478

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 27 de agosto de 2012. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 15 de octubre de 2012. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR HERTZ RENT A CAR: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, representante legal y portavoz; y la Sra. Admes L. Jordán, representante de Recursos Humanos, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO: el Lcdo. José Cartagena, asesor legal y portavoz, el Sr. Raymond Reyes, testigo; y el Sr. José Santana, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Ábitro determine si la querrela es arbitrable o no procesalmente. De ser arbitrable, que determine si el despido estuvo o no justificado, a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia, y el derecho aplicable. De no ser justificado, que determine el remedio aplicable.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XII

Arreglo de Disputas

Sección 1. Cualquier diferencia que pueda surgir entre el patrono y cualquier empleado o la Unión que envuelva la interpretación o aplicación de este acuerdo constituirá un agravio. Se efectuará todo esfuerzo por arreglar cualquier agravio tan pronto como sea posible conforme el siguiente procedimiento. Se entiende que no se aceptarán agravios si han pasado más de quince (15) días de la alegada infracción y/o conocimiento de la misma. En referencia a los días de trabajo aquí y en cualquier otro lugar en este acuerdo querrá decir de lunes a viernes, a menos que se especifique lo contrario.

Paso 1. Un agravio será llevado, en primer término con el delegado y el empleado envuelto al gerente que esté de servicio durante el alegado agravio. Se dará una contestación dentro de cinco (5) días a menos que por mutuo acuerdo se disponga un periodo mayor.

Paso 2. Cualquier agravio que no pueda ser arreglado satisfactoriamente en el Paso 1 anterior, se llevará entonces al Gerente de Ciudad y al agente de negocio de la Unión. Dicho

agravio será presentado al Gerente de Ciudad por escrito dentro de los tres (3) días después que se ha dado la contestación al primer paso y se discutirá con él mediante cita. Se deberá dar una contestación dentro de cinco (5) días laborables a menos que por mutuo acuerdo se acuerde un período más largo.

Paso 3. Un agravio que no puede ser satisfactoriamente arreglado en el Paso 1 y 2 arriba, será entonces llevado al Gerente General y/o su representante designado y al Secretario -Tesorero y/o representante designado de la Unión. Dicho agravio será presentado al Gerente General por escrito dentro de los tres (3) días siguientes a la contestación dada en el Paso 2 y se discutirá con él mediante cita. La reunión se llevará a cabo dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación del agravio, a menos que por acuerdo mutuo dicho término sea extendido. Se dará una contestación dentro de cinco (5) días laborables a menos que por mutuo acuerdo dicho término sea extendido.

Paso 4. Si el agravio no fuese arreglado en el Paso 3 anterior, cualquiera de las partes tiene el derecho de someter dicho agravio a arbitraje siempre que se dé aviso por escrito dentro de los diez días a partir del día que el Gerente General notificó a la Unión de su decisión. En caso que se solicite arbitraje, se podrá referir por cualquiera de las partes al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico para vista conforme a las reglas de dicho Departamento del Trabajo. De no acordarse un Árbitro, el Departamento del Trabajo someterá una terna de cinco (5) árbitros y cada parte tachará un nombre hasta que quede un solo árbitro. Se entiende que el alcance del arbitraje estará limitado a la interpretación de las disposiciones de este acuerdo y que la decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes.

Sección 2. Los agravios correspondientes a la interpretación de las disposiciones de horas y salarios de este acuerdo podrán ser llevados por la Unión o un empleado agraviado a un tribunal de justicia con jurisdicción, una vez a través del procedimiento de quejas y agravios aquí dispuesto.

Sección 3. Los términos establecidos en la Sección 1, Paso 1, 2, 3 y 4 son esenciales. Los términos no podrán renunciarse o extenderse sin el acuerdo expreso de tanto el patrono como la Unión, firmado por un representante autorizado de ambos.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José Santana, aquí querellante, laboró en Hertz Corporation hasta el 25 de septiembre de 2007, fecha en la cual fue despedido por incurrir en un alegado patrón de tardanzas y ausencias.
2. En comunicación de 25 de septiembre de 2007, el Supervisor Joel Martínez le informó formalmente al Delegado de la Unión, Sr. Ángel Vázquez, que efectivo ese mismo día, el Querellante sería suspendido permanentemente de empleo y sueldo por haber incurrido en faltas a la Política y Procedimientos de la Compañía.
3. El 5 de mayo de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos por entender que el despido del querellante no estaba justificado.
4. A la fecha en que surgió esta controversia, las relaciones obrero patronales entre estas partes se encontraban regidas por un convenio colectivo cuya vigencia databa del 26 de abril de 2005 hasta el 26 de abril de 2008.
5. El Artículo XII de dicho Convenio dispone la manera exacta en la cual se manejarán las controversias que surjan entre las partes.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Previo a entrar a discutir los méritos de esta querrela, las partes acordaron que determinaríamos si el caso ante nuestra consideración era arbitrable en su modalidad procesal. Lo cual se circunscribe a establecer si las partes cumplieron o no con el procedimiento establecido en el convenio colectivo para el procesamiento de sus querellas.

A tenor con la relación de hechos que derivamos de la prueba presentada, el Querellante fue separado de su empleo el 25 de noviembre de 2007, y no fue hasta el 5 de mayo de 2008, que el caso fue traído ante el foro de arbitraje. El procedimiento de ajuste de controversia pactado por estas partes dispone lo siguiente, de manera sintetizada:

Un agravio será llevado ante el Gerente de Servicio de la Compañía, quien dispondrá de cinco días para contestar el mismo. (Paso 1) Que posterior a dicho paso, y de no surgir acuerdo alguno, el agravio pasará al Gerente de Ciudad y al Agente de Negocio de la Unión, ello, dentro de los tres días posterior a la contestación del Primer Paso. La contestación en este paso deberá darse dentro de un máximo de cinco días. (Paso 2) De no haber acuerdo, el agravio será llevado ante el Gerente General y el Secretario Tesorero de la Unión, dentro de tres días subsiguientes a la contestación en el paso Dos. Dicha reunión deberá efectuarse dentro de los próximos cinco días desde su presentación antes estos dos entes. (Paso 3) Si el agravio no fuese arreglado en esta

etapa, cualquiera de las partes tiene derecho a someter el mismo ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los diez días a partir del día en que el Gerente General informó su decisión a la Unión. (Paso 4)

A tenor con la prueba que se nos ha presentado, es justamente en esa transición hacia el Cuarto Paso del procedimiento de ajuste de querellas, en el cual se dispone la radicación ante el foro de arbitraje, donde se presenta una dilación en exceso de los siete meses para efectuar dicho paso. Ello, inevitablemente, nos impide entrar a dilucidar los méritos de esta controversia, en atención a la obligatoriedad de las partes en cumplir fielmente con el procedimiento de ajuste de querellas así pactado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto de manera reiterada que las partes contratantes no pueden hacer caso omiso al procedimiento para tramitar controversias que se encuentra dispuesto en el convenio colectivo. San Juan Mercantile Co v. IRT, 104 DPR (1975). Ha sostenido, además, que el procedimiento acordado para ello es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981). ...pues el mismo no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.V.T. v. F.S.E. 112 DPR 51 (1982).

Debemos impartirle a la negociación colectiva obrero patronal y a los procedimientos producidos por esta, una seriedad y ecuanimidad que los haga respetables y respetados. De este modo, se contribuye a la paz industrial, impartándole obligatoriedad al producto de la negociación y, a su vez, creando una medida de certeza

en el derecho laboral con la finalidad de inspirar confianza a las partes en lo que estos han pactado. Arb. Manuel Félix Ramos, Laudo A-4-3.

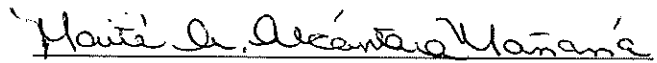
Así las cosas, y en vista de que la Unión incumplió con el procedimiento de ajuste de controversia negociado y estipulado en el Convenio Colectivo, y en consideración a que no se presentó evidencia de que las partes hayan acordado prorrogar dicho procedimiento, sólo nos resta emitir una determinación acorde con lo antes expresado.

LAUDO

El caso de autos no es arbitrable, en su modalidad procesal. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de abril de 2013.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 29 de abril de 2013; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ADMES JORDÁN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HERTZ RENT A CAR
PO BOX 38084
SAN JUAN PR 00937-0084

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE LOCAL 901
SAN JUAN PR 00912-3702

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE
& MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA