

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

BUDGET RENT A CAR DE PUERTO
RICO, INC.
(COMPAÑÍA O PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTA DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: *A-09-2360

SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 25 de marzo de 2009, 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 Compañía o el Patrono, compareció el Lcdo. Miguel Rivera Arce, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Auridenise Rodríguez, representante y testigo; y el Sr. José E. Rodríguez, testigo.

* Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad sustantiva.

Por la Unión compareció el Lcdo. JoséA. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz;
y el Sr. Jesús Navarro, querellante.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXIX¹ TÉRMINO

Sección 1.

Este Convenio será efectivo desde el 2 de mayo de 2004 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 1 de mayo del 2007 y en lo sucesivo de año en año a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra de su deseo de modificar o terminar tal contrato, por escrito, sesenta (60) días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus aniversarios posteriores.

En testimonio de lo cual las partes han causado que sus nombres se suscriban por sus oficiales y representantes debidamente autorizados.

(Énfasis nuestro).

ARTÍCULO XXXIX² TÉRMINO

Este Convenio será efectivo a partir de su otorgamiento y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 2 de mayo de 2010 y en lo sucesivo de año en año a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra de su deseo de modificar o terminar tal Contrato, por escrito, sesenta (60) días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus aniversarios posteriores.

En testimonio de lo cual las partes han causado que sus nombres se suscriban por sus oficiales y representantes debidamente autorizados, en San Juan, Puerto Rico hoy día 21 de noviembre de 2008.

(Énfasis nuestro).

¹ Exhibit 1 Conjunto.

² Exhibit 1 del Patrono.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso. Por lo tanto, estas presentaron el siguiente acuerdo de sumisión:

Determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable o no.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 30 de abril de 2009.

CONTENSIONES DE LAS PARTES

Luego de analizada la solicitud de la Unión para que atendiéramos únicamente en dicho día el planteamiento patronal de jurisdicción y evaluada la objeción de la Compañía oponiéndose a la misma, concluimos procedente resolver, en primer lugar, el planteamiento jurisdiccional de la Compañía. Le expresamos a las partes que de entender que la querella radicada por la Unión debía desestimarse por no ser arbitrable, así lo haríamos. También le expresamos que, por el contrario, si resolvíamos que la querella era arbitrable, citaríamos a las partes a una vista para dilucidar inmediatamente los méritos del caso. En ambos casos haríamos los señalamientos correspondientes sobre dicha controversia en el laudo escrito que emitiríamos a esos efectos. No hubo objeción de las partes a tal determinación, por lo tanto, procedemos de conformidad.

El Patrono nos planteó como defensa que la querella radicada no era arbitrable sustantivamente debido a que no había entre las partes un Convenio Colectivo firmado y vigente al momento de ocurrir los hechos que originaron la controversia. Sostiene el Patrono que el querellante Jesús Navarro fue despedido el 22 de julio de 2008 y que para dicho periodo no había un Convenio Colectivo vigente

que dispusiera el arbitraje de la controversia. Señaló que las partes entablaron conversaciones y negociaciones colectivas y que no fue sino hasta noviembre de 2008 que entró el vigor un nuevo Convenio Colectivo, unos cuatro (4) meses después del despido del Querellante. Para probar su contención, presentó como prueba lo que fue recibido, admitido y marcado como Exhibit 1 del Patrono³. También presentó como prueba lo que fue recibido, admitido y marcado como Exhibit 1 Conjunto.

La Unión, por su parte, arguyó que la querella presentada era arbitrable sustantivamente. Primero, porque sí existía un Convenio Colectivo vigente a la fecha del despido del querellante Jesús Navarro y segundo, que hubo comunicación por parte de la Compañía a los efectos de que se sometía al procedimiento de querellas negociado. Reiteró que había un convenio colectivo vigente a la fecha de los hechos del despido y que el Patrono conocía la existencia del mismo y que dicho convenio establecía que, para que éste se dejara sin efecto, debía haber una notificación por escrito a la Unión. Invitó al Patrono a que produjera esa prueba de notificación de terminación o modificación de Convenio Colectivo. Señaló también que el que el Patrono haya atendido la querella del Querellante significó que éste renunció a su defensa. Para sustentar su posición presentó varias comunicaciones como prueba, las cuales recibimos, admitimos y marcamos como Exhibit 1 al 4 de la Unión.

³ *Ibíd*, pág. 2.

OPINIÓN

El Patrono sostiene que la querrela radicada por la Unión no es arbitrable sustantivamente. En esencia, planteó que no era arbitrable porque a la fecha de ocurrir los hechos alegadamente no había un Convenio Colectivo vigente.

Analizados los planteamientos de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba admitida, resolvemos, de entrada, que la querrela es arbitrable sustantivamente.

Como se desprende de las cláusulas citadas en las disposiciones contractuales pertinentes, la vigencia del Convenio Colectivo es una prorrogada en donde las partes acordaron que el Convenio será efectivo desde el 2 de mayo de 2004 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 1 de mayo del 2007 y en lo sucesivo de año en año a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra de su deseo de modificar o terminar tal contrato, por escrito, sesenta (60) días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus aniversarios posteriores. Esa es la letra clara del Convenio.

En el ámbito federal este tipo de cláusula se conoce como cláusulas de renovación automática y son consideradas como que establecen prórrogas de duración indefinida. Tales cláusulas, no obstante, no impiden que el convenio sea terminado por voluntad de cualquiera de las partes. AMA vs. J. R. T., 114 DPR 844 (1983). Tal es la situación en la presente controversia. Las partes claramente y sin lugar a dudas establecieron en la cláusula de vigencia de su convenio que éste permanecería en pleno vigor y efecto, inclusive hasta después del 1 de mayo de 2007 sucesivamente de año en año, sujeto (o a menos) que cualquiera de las partes

activara los mecanismos que ellas mismas instauraron para su modificación o terminación. Esto es: que cualquiera de las partes notificará a la otra de su deseo de modificar o terminar tal contrato, por escrito, sesenta (60) días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus aniversarios posteriores. A pesar de que las partes estaban en libertad de voluntariamente terminar la vigencia del Convenio siguiendo las condiciones negociadas para ese fin, ello según la prueba, no ocurrió.

Tratándose de un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, donde se cuestiona la facultad o jurisdicción del Árbitro para dilucidar la controversia en autos, le corresponde a la Compañía, como promovente del planteamiento, el peso de la prueba para sostener su alegación de no arbitrabilidad de la querella. En autos no se produjo prueba alguna por parte del Patrono sobre: 1) que el Convenio no sería efectivo desde el 2 de mayo de 2004 y que no permanecería en pleno vigor y efecto hasta el 1 de mayo del 2007 y en lo sucesivo de año en año, y 2) que cualquiera de las partes haya notificado a la otra su deseo de modificar o terminar tal contrato, por escrito, sesenta (60) días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus aniversarios posteriores.

Ninguna de las dos (2) circunstancias negociadas nos fueron probadas por el Patrono, que fue quien levantó dicho planteamiento jurisdiccional.

Resuelto y sostenido está en la jurisprudencia arbitral, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir la prueba

correspondiente para probar los hechos esenciales de su reclamación⁴. Así lo han resuelto:

Clarence Updegraff, Arbitration of Labor Disputes, BNA Book 1946, pág. 97:

This is so sensible and logical a principle that no one, understanding it, would disagree. They merely explained that the party holding the affirmative of an issue must produce sufficient evidence to prove the facts essential to his claim.

Árbitro F. M. Ingle, en Combustion Engineering Co., 9 LA 1948, pág. 515.

The doctrine of burden of proof simply means that the party who asserts a claim or right against another party has the burden or responsibility of proving it.

Oven Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, Second Edition, BNA Books, pág. 252:

The general rule, followed by arbitrators in nondisciplinary proceedings, is that the grieving party, typically the union, bears the initial burden of presenting sufficient evidence to prove its contention. It is therefore usually up to the union to demonstrate that the action taken by the management is inconsistent with some limitation, contractual or otherwise, in the labor agreement.

Marvin Hill, Jr. and Anthony v. Sinicropi, Evidence in Arbitration, BNA Books, pág. 13.

A review of published decisions indicates that the burden of proof may depend upon the nature of the issue, the specific contract provision, or a usage established by the parties.

⁴ Regla 10.B - Evaluación y suficiencia de la prueba 3 P. F. P., pág. 19. "La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en controversia."

En esa misma dirección, refiérase a lo resuelto en **Sportek, Inc.**, 77-1 ARB 8230 (Gibson, 1977); **St. Joseph Sead Co.**, 29 LA 781 (Bothwell, 1957); **Jones and Saughlon Steel**, 29 LA 525 (Cahn, 1957); y en **Borg Warner Corp.**, 49 LA 882 (Larkin, 1967).

Véase, además, Elkouri, "How Arbitration Works", BNA Books, Sixth Edition, (2003), pág. 382-384.

Inclusive nuestra más alta curia apelativa, en el caso de **JRT v. Hato Rey Psychiatric**, 87 J.T.S. 58 (1978), adoptó esta corriente de pensamiento mayoritario en la comunidad laboral al sostener que:

La regla generalmente reconocida por los Árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el Árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Robert H. Gorske, Burden of Prof. In Grievance Arbitration, 43 Marquette Law Review, 135, 145 (1959).

En vista de lo anterior, en ausencia de prueba que haya existido tal notificación por escrito dentro de los términos de tiempo negociados en la cláusula de vigencia del Convenio, debemos atenernos a la letra clara y específica negociada por las partes sobre que el mismo permanecerá, en las propias palabras de partes, en pleno vigor y efecto, en lo sucesivo de año en año por lo que resolvemos que el Convenio Colectivo continuó vigente en todo su vigor sucesivamente de año en año, aún dentro del periodo en que ocurrieron los hechos de la presente controversia, correspondientes al despido del querellante Jesús Navarro.

Este caso plantea ante nuestra consideración un tipo de controversia que por su naturaleza coloca en justa perspectiva la función del Árbitro cuando, ante la interpretación o aplicación de las disposiciones del convenio colectivo, las partes: unión y patrono, convergen en posiciones encontradas. Así, pues, es necesario que exponamos la doctrina prevaleciente relacionada con la función del árbitro obrero patronal en disputas como las de autos en las relaciones obreropatronales.

Una de las importantísimas funciones que tienen los árbitros obrero patronales es la de interpretar los convenios colectivos. Tanto tratadistas arbitrales como diversos tribunales estatales y federales reiteradamente han expresado y confirmado esta delicada misión. Abundante es la jurisprudencia puertorriqueña en ese sentido. El tratadista arbitral puertorriqueño, Profesor de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, Demetrio Fernández Quiñones, en su obra: *El Arbitraje Obrero Patronal*⁵ expresó sobre la función de los árbitros en cuanto a la interpretación de contratos que:

La función central de los árbitros es la de solucionar las disputas sobre derechos conforme al convenio colectivo. Ese proceso de interpretar lo convenido ha suscitado diversos enfoques entre los árbitros. Ellos tienen como punto de partida la cuestión de la claridad o ambigüedad de los términos convenidos y que las partes entienden de manera diferente los términos contractuales. La consecuencia de lo antes planteado es que surgen doctrinas de interpretación contractual diseñadas para desentrañar el significado de lo pactado.

En el campo del arbitraje obreropatronal está claramente establecido que los convenios colectivos representan "la ley entre las partes siempre que sus

⁵ Demetrio Fernández Quiñones. *El Arbitraje Obrero Patronal*. Forum. (Colombia, 2000), pág. 199-200.

disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público". Ceferino Pérez vs. A. F. F., 87 DPR 118 (1963); y que "la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obreropatronales es interpretar las cláusulas de los convenios colectivos". J. R. T vs. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 121 DPR 318 (1988). El árbitro al interpretar un convenio colectivo deberá adscribirle al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando expresamente se disponga un significado o definición especial; a los términos técnicos se le dará su significado usual. También, leerá el convenio colectivo "como un todo y cada parte se interpretarán en referencia a las demás cláusulas", pues el árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones de un convenio colectivo arrojen un significado razonable y efectivo del mismo". J. R. T vs. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, supra.

Establecido está que no es función del árbitro reescribir el convenio colectivo, sino interpretar su letra. JRT v. National Packing, 112 DPR 163 (1982); y que de hacerlo, es decir, reescribir la letra del convenio en lugar de interpretarla, excedería sus funciones adjudicativas para entrar en funciones cuasilegislativas, lo cual está fuera del ámbito de su autoridad. JRT v. Valencia Baxt, 86 DPR 282 (1962). El árbitro, en sus funciones de resolver determinada querrela, está confinado a la interpretación y aplicación de las cláusulas contractuales acordadas por las partes. Steelworkers v. Enterprise Wheel and Car Corp., 363 US 593(1960). Y que el marco de amplitud interpretativa dependerá de cuan clara o ambigua sea la disposición contractual que esté interpretando. El margen de libertad interpretativa dependerá de la claridad de la misma. Mientras más confusa o ambigua sea tal disposición,

mayor flexibilidad tendrá el árbitro al interpretarla y hacer su determinación. Sin embargo, mientras más clara y precisa sea la cláusula contractual, el ámbito interpretativo del árbitro será uno limitado o restringido. **JRT v. National Packing, supra**. Por lo tanto, si la letra del convenio colectivo es clara y, por consiguiente, no peca en forma alguna de ambigüedad, el árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado. Cabe resaltar que las autoridades arbitrales, en **How Arbitration Works, Sixth Edition, (2003), BNA Series, pág. 434-436**, han expresado lo siguiente:

A contract term is said to be ambiguous if it is susceptible of more than one meaning, that is if "plausible contentions may be made for conflicting interpretations."... If the words are plain and clear, conveying a distinct idea, there is no occasion to resort to interpretation, and their meaning is to be derived entirely from the nature of the language used. One arbitrator expressed a commonly held view when he stated that an arbitrator cannot "ignore clear-cut contractual language" and "may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer."

En autos nos encontramos con unas disposiciones con gran claridad en lo que las partes acordaron sobre la vigencia, duración y efecto del Convenio Colectivo. El lenguaje es directo y sencillo. No crea margen a interpretaciones alternativas. Claramente dispusieron que el Convenio no sólo será efectivo "**desde el 2 de mayo de 2004**" y "**que permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 1 de mayo del 2007**" sino que "**y en lo sucesivo de año en año...**" Establecieron que la vigencia de tal Convenio sería una prorrogada o automática de año a año "**a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra de su deseo de modificar o terminar tal contrato, por escrito, sesenta (60) días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus**

aniversarios posteriores". Como señaláramos anteriormente, el que no se haya presentado pruebas de que hubo la notificación escrita manifestando el deseo de modificar o dar por terminado el convenio, dentro de por lo menos sesenta días (60) antes de su vencimiento o de cualquiera de sus aniversarios, implicó que éste permanecería en pleno vigor y efecto. Dicha disposición no puede ser más clara y no deja márgen o lugar a dudas sobre cual era el propósito e intención de las partes en cuanto a la duración, vigencia y el efecto de los acuerdos a los que llegaron las partes en dicho Convenio con respecto a dicho asunto.

Siendo ello así es aplicable el principio de interpretación de convenios de que: "Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu". 31 LPRA, Sec 14 (Art. 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 v. Méndez & Cía., *supra*; Díaz v. Secretario de Hacienda, 114 DPR 865 (1983). "Si los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 LPRA, Sec 3471, (Art. 1233), Luce & Co. v. J. R. T., 86 DPR 425 (1962).

En nuestro caso, reiteramos, el sentido literal de la cláusula de vigencia negociada entre las partes aquí en disputa es que el Convenio continuase o permaneciese vigente, no únicamente hasta el 1 de mayo del 2007 sino "y en lo sucesivo de año en año"; a no ser que cualquiera de las partes notifique a la otra de su deseo de modificar o terminar tal contrato, por escrito, sesenta (60) días antes de

su vencimiento o de cualquiera de sus aniversarios posteriores". De hecho, si realizamos un ejercicio de definir la palabra "sucesivo", palabra que las partes insertaron en la expresión o frase "y en lo sucesivo de año en año" encontramos que ésta se encuentra definida en su primera acepción como: Dicho de una cosa: que sucede o se sigue a otra. En el tiempo que ha de seguir al momento en que se está ⁶. Lo anterior significa que el Convenio seguiría vigente con posterioridad al 1 de mayo del 2007. Opinamos que el que no haya habido la notificación acordada contractualmente para que la continuidad del Convenio se cancelara o dejara de tener el efecto de continuar vigente en todos sus términos, activó aquella parte del articulado del Convenio Colectivo que daba cuenta de la renovación automática, de la continuación de su vigencia de segundo a segundo, minuto a minuto, de hora en hora, de día en día, semana a semana, mes a mes, de año en año... y así sucesivamente.

Condicionado que el Convenio Colectivo continuaría vigente en lo sucesivo de año en año, luego del 1 de mayo y siguiendo esa, la letra clara del mismo, en ausencia de prueba de notificación, de modificación o terminación de dicho contrato, por parte del Patrono, no puede este Árbitro, por orden o fiat arbitral, modificar o alterar los términos claramente acordados en el mismo. Hacerlo implicaría otorgar, mediante laudo de arbitraje, condiciones que le correspondería única y exclusivamente a las partes; haberlas establecido mediante la negociación colectiva en la mesa de negociaciones. Si la intención del Patrono no era que el Convenio

⁶ Diccionario de la Lengua Española, (Real Academia Española, Vigésima Segunda Edición 2001), pág. 2102.

continuase vigente después de la fecha del 1 de mayo de 2007, debió asegurarse que se modificara el claro lenguaje de la cláusula de vigencia del mismo. O en su alternativa notificándole a la Unión, por escrito, dentro del periodo de tiempo acordado su interés e intención de modificarlo o darlo por terminado. Ello no ocurrió a pesar de que tiempo tuvo para así hacerlo. No aparece ambigüedad alguna en cuanto a la obligación contraída por la Compañía sobre la vigencia extendida del Convenio. Este Árbitro, como Juez Laboral, no olvida que: "Ningún Árbitro tiene derecho moral o legal para alterar o ignorar el contrato que las mismas partes han negociado". **Clarence M. Updegraff and Witley P. McCoy - Arbitration of Labor Dispute, 2da Ed. (BNA -1961) pág. 81 (Traducción nuestra).** Y que los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley bajo la máxima de "**pacta sunt servanda**".

Por otro lado, el proceder del Patrono también es incongruente con su postura de arbitrabilidad sustantiva de la querrela, según es su contención, bajo la alegación de que el Convenio Colectivo había vencido para la fecha de los hechos que originaron su determinación de despedir al Querellante. Nos referimos a que no empecé que la posición de éste era que no había Convenio Colectivo vigente que dispusiera el arbitraje de la controversia, su comportamiento en la tramitación de los pasos prearbitrales de la querrela fue como que sí lo había y éste estaba vigente en todo su vigor.

De la prueba sometida surge que a pesar de que el Patrono sostiene que no había Convenio Colectivo, su conducta fue contraria a dicha postura. Véase el Exhibit 2 Conjunto, que constituye la carta de 22 de julio de 2008, en donde la Compañía le notifica al Sr. Jesús Navarro su despido. En dicha carta, suscrita por la

Sra. Violeta Illa, Gerente de Aeropuerto, el Patrono establece que con la alegada conducta del Querellante, éste había violado, entre otros, el Convenio Colectivo, en su Artículo XII, Sección 2. De igual forma, luego de varias comunicaciones enviadas por el Sr. José Budet, Representante Sindical⁷, la Compañía le respondió a la Unión y específicamente continuó haciendo referencia al proceso y trámites prearbitrales de la querrela del Querellante al amparo del Convenio Colectivo. El 12 de agosto de 2008, específicamente, sobre el despido del Sr. Jesús Navarro, no sólo no señaló que la querrela de éste no tenía méritos por razón de que no había un Convenio Colectivo vigente entre las partes, sino que reafirmó su sometimiento al proceso prearbitral establecido en el Convenio Colectivo que desemboca en el procedimiento de quejas, agravios y el arbitraje. La Sra. Carmen I. Negrón, Gerente de Recursos Humanos, en respuesta a las solicitudes del representante sindical José Budet, expresó que, según dialogó con él por teléfono y en respuesta a su pregunta sobre el caso del despido del Sr. Jesús Navarro, la Compañía mantenía la decisión de despedir a Navarro. Le comunicó que tal y como indicaba Budet, la conversación entre ambos constituía el Segundo Paso del procedimiento de querrelas y que a tales efectos la Compañía entendía que la Unión podía llevar dicho caso al próximo paso⁸. Ciertamente, el próximo paso de todo este proceso prearbitral al que el Patrono de autos hizo referencia escrita en su comunicación era el Tercer Paso, que constituía el último paso de dicho proceso: es decir, el arbitraje de la querrela, controversia o disputa ante uno de los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del

⁷ Exhibit 2 y 3 de la Unión: Cartas del 23 y 31 de julio de 2008, respectivamente en donde se le requirieron al Sr. Russell Evans, representante de la Compañía, una reunión para discutir las querrelas de los casos pendientes, incluida la querrela sobre el despido del Querellante.

⁸ Exhibit 4 de la Unión.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ello, precisamente, al amparo del Artículo XIII, sobre Ajustes de Disputas, sección 1, del Convenio Colectivo, que alegaba estaba vencido.

Opinamos que dicho proceder de la Compañía, al someterse al proceso, renocerlo y no expresar en ningún momento que la querella no era arbitrable porque alegadamente no había vigente un Convenio Colectivo, tuvo el efecto de renunciar a dicho planteamiento y renovar dicho Convenio Colectivo en lo que corresponde a la discusión para arbitraje de la querella del despido Jesús Navarro. Nótese que la Compañía no sólo discutió con la Unión la querella y creó la expectativa sobre que estaba inmersa totalmente en el proceso, sino que también con ello avaló, hizo referencia y se sometió a las disposiciones y procesos del Convenio Colectivo en cuanto al procedimiento de discusión y ajuste de la disputa. Somos de la opinión que ello constituyó una renuncia o relevo. Y en caso de que, en efecto, estuviera vencido el Convenio Colectivo, según la contención patronal que rechazamos aquí por los fundamentos anteriores, el Patrono para todos los efectos activó y renovó esa parte del Convenio Colectivo que daba cuenta y disponía para la resolución de las disputas sobre acciones disciplinarias entre las partes, en este caso, de la querella correspondiente al despido sumario del Sr. Jesús Navarro.

Por todo lo cual, y por entender que los fundamentos anteriores resuelven y disponen adecuadamente de la controversia surgida, conforme a los hechos, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela presentada por la Unión, sobre el despido del Sr. Jesús Navarro, es arbitrable sustantivamente. Se procede a citar una vista para ventilar los méritos de la querrela bajo el número administrativo A-09-495. **Las partes quedan debidamente citadas para audiencia ante nosotros el: jueves, 18 de junio de 2009, a las 1:00 p.m., en Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 505 Ave. Muñoz Rivera, Piso 7, Hato Rey, P. R. 00918.**

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 4 de junio de 2009.

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos, a 4 de junio de 2009; se remite copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL A RIVERA ARCE
BUFETE McCONNELL VALDÉS
P O BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

SRA AURIDENISSE RODRÍGUEZ
GERENTE DE DISTRITO
AVIS RENT A CAR
P O BOX 3746
CAROLINA PR 00984-3746

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

SR GERMÁN VÁZQUEZ
SECRETARIO TESORERO
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LEONEL MORALES APONTE
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III