

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**PUERTO RICAN CARS, INC. C/O
THE HERTZ CORPORATION
(Patrono o Compañía)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1341

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO - ART. III,
SEC. 3 Y OTROS
UNIDAD CONTRATANTE**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del caso de arbitraje se efectuaron el 15 y 29 de junio de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 30 de julio de 2010.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; Sr. Raymond Reyes Rivera, delegado y testigo; y las Sras. Nalia Z. Torres Rojas y Liza Salgado, testigos.

Por Puerto Rican Cars, Inc. haciendo negocios como The Hertz Corporation, en adelante “el Patrono o la Compañía”, comparecieron: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; la Sra. Admes Jordán, directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la controversia a resolver en los términos siguientes:

Que el Árbitro determine, conforme a derecho, al Convenio Colectivo, a las reglas y reglamentos y a la prueba presentada, si procede la reclamación de la parte querellante.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO III SUBCONTRATACIÓN

Sección 1. Asignaciones de Trabajo. El trabajo normalmente desempeñado por la unidad contratante será asignado a los empleados cubiertos por este acuerdo conforme, a las clasificaciones ocupacionales establecidas en este acuerdo y dicho trabajo no será asignado a ninguna otra persona no incluida en la unidad contratante, excepto por lo dispuesto en la Sección 8 del Artículo XI.

Sección 2. Subcontratación. La Compañía no subcontratará trabajo normalmente desempeñado por la unidad contratante a menos que sea previamente negociado con la Unión.

Sección 3. La Compañía tendrá derecho de abrir agencias en cualquier lugar de Puerto Rico. La Compañía está de acuerdo que no va a convertir estaciones corporativas ya existentes a agencia. La Compañía no cerrará sus estaciones corporativas actualmente localizadas en Ponce y Avenida Ashford si abren una agencia en Ponce o la Avenida Ashford.

Sección 4. Violación. Las partes acuerdan que una violación de subcontratación irá directamente al Paso III

del Procedimiento de Quejas y Arbitraje, Artículo XII, Sección 1.

ARTÍCULO XI ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1. Los empleados siempre tendrán una apariencia apropiada y limpia y una actitud amable en público y hacia los clientes del patrono.

...

ARTÍCULO XIV HORAS Y SALARIOS

Sección 1. Se entiende que debido a la naturaleza poco usual del negocio del patrono, la operación será a base de una semana de siete (7) días. Se entiende además que el patrono tendrá el derecho de establecer los turnos, ya sea de día, noche o domingo, para cubrir todas las fases de su negocio siempre que el itinerario de trabajo o turnos sean de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas diarias excluyendo una hora libre no pagada y excepto para los empleados casuales según este término se define en el Artículo anterior...

...

ARTÍCULO XXVIII DERECHOS DE LA GERENCIA

El derecho a emplear, transferir, promover, despedir o disciplinar los empleados por causa, establecer reglas razonables de conducta de sus empleados y mantener la disciplina y eficiencia de los empleados es responsabilidad exclusiva del patrono, excepto que no se discriminará contra los miembros de la Unión como tal. Además, la localización de las estaciones, los itinerarios, métodos, procedimientos y medios de operación son de la exclusiva y entera responsabilidad del patrono, siempre que los términos y condiciones del convenio no sean violados. Cualquier violación estará sujeta al procedimiento de quejas y agravios.

IV. DOCUMENTO ESTÍPULADO

1) Entre las partes existe un Convenio Colectivo con vigencia desde el 26 de abril de 2008 hasta el 25 de abril de 2012, el cual se presentó y estos estipularon que se identificara como Exhibit #1 - Conjunto.

V. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

Hertz Corporation es una compañía que se dedica al alquiler de vehículos de motor y divide sus operaciones de la siguiente forma:

- 1) **Oficinas Corporativas** - Los servicios que se ofrecen en estas oficinas es mediante personal unionado perteneciente a la unidad contratante. Estas oficinas están ubicadas en las áreas de: Base Muñiz, Ponce, Hotel Marriot, Hotel Caribe Hilton, Ave. Ashford y en el aeropuerto Luis Muñoz Marín.
- 2) **Agencias** - Ofrecen sus servicios mediante la subcontratación de empleados que no pertenecen al taller unionado. La prestación de servicios de las agencias se inician en el Hotel Embassy Suites, además de los servicios que ofrecen en el Hotel La Concha.

En la oficina Corporativa de la Ave. Ashford, laboran empleados con distintas clasificaciones, entre las que se encuentran:

- 1) "Vehicle Service Attendant o VSE", éstos ofrecen servicios de lavado, repartición y distribución de los vehículos que son rentados en Hertz Corporation.

- 2) Empleados del mostrador "Counter Sales Representative o CSR", éstos ofrecen servicios a clientes en lo relacionado con alquiler de vehículos de motor.
- 3) "Shortler", éstos trabajan por contrato, y se encargan de distribuir los vehículos de motor que son rentados a Hertz Corporation.

Efectivo el 26 de julio de 2009, el Patrono cerró las operaciones en la oficina de la Ave. Ashford los días domingo. La Unión, inconforme con la determinación del Patrono de cerrar dicha oficina los domingos, activó el mecanismo de quejas y agravios, mediante Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, y radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso determinaremos conforme a la prueba, el Convenio Colectivo, las reglas y reglamentos existentes entre las partes, si procede la reclamación de la Unión o no. La Unión alegó que le correspondía el pago de ocho (8) horas a la unidad contratante que labora en la oficina de la Ave. Ashford por el cierre efectuado por el Patrono el domingo, 26 de julio de 2009 y solicitó un cese y desista de tal acción en lo sucesivo. Expresó que el Patrono violó el Artículo III, Sección 3 del Convenio Colectivo, supra, al cerrar las operaciones de la oficina de la Ave. Ashford los domingos.

Para sustentar su posición, la Unión presentó el testimonio del Sr. Raymond Reyes y de la Sra. Nalia Z. Torres. El señor Reyes expresó que en el momento en que surgieron los hechos de este caso estaba asignado a trabajar en el aeropuerto Luis Muñoz Marín, que como parte de sus funciones como chofer cubría las facilidades del

Patrono en la Ave. Ashford el domingo, 26 de julio de 2009. El testigo indicó que en dicho taller de la Ave. Ashford se repartían y distribuían los vehículos rentados en los hoteles dentro de una jornada de trabajo de domingo a domingo de 6 a.m. a 6 p.m., aproximadamente. Éste indicó que el Patrono mantiene oficinas corporativas y agencias subcontratadas a tenor con el Artículo III, Sección 2 del Convenio Colectivo, supra. También, expresó que para el mes de julio de 2009, el Patrono le informó que por la baja producción, la oficina de la Ashford cerraría los domingos a partir del 26 de julio de 2009. El testigo expresó, y lo citamos conforme lo hizo, que la oficina Corporativa de la Ave. Ashford *“ha estado ahí toda la vida y sigue ahí”*. Que en la Ave. Ashford sólo dejaron la agencia de alquiler de vehículos del Hotel La Concha. Mencionó, además, que el domingo, 26 de julio de 2009, observó como personal de la agencia localizada en la agencia del Hotel La Concha estaba realizando labores de lavado y alquiler de vehículos que pertenece al taller unionado donde éste labora. El trabajo lo realizaban los empleados “shortler” de las Agencias, subcontratados así para dichas tareas. Declaró que al cerrar dicho taller, los tres (3) unionados que lavan autos, entre otros, se afectaron por lo que el Patrono debía pagar una compensación a la unidad contratante por haberse perdido el domingo, 26 de julio de 2009. Arguyó que antes de cerrar una Corporativa había que cerrar una agencia. El señor Reyes expresó, que algunos empleados fueron reubicados ese domingo, 26 de julio de 2009, en el aeropuerto Luis Muñoz Marín y el Hotel Marriot; y que la compensación del taller unionado no se afectó. Añadió, además, que para el día de la audiencia la agencia localizada en el Hotel La Concha había cerrado.

La Unión presentó, además, el testimonio de la Sra. Nalia Z. Torres, quien expresó que se desempeña desde hace tres (3) años como empleada del mostrador y cubre los días libres de empleados regulares. Como parte de sus funciones atiende a los clientes que rentan vehículos y hace las correspondientes reservaciones. Sus turnos de trabajo los lleva a cabo los sábados, domingos y lunes. Declaró, que los domingos los trabajaba en la Ave. Ashford, donde se alquilaban un promedio de diez (10) vehículos cada domingo; pero que cuando el Patrono cerró la oficina fue reasignada a trabajar en el aeropuerto Luis Muñoz Marín, otra oficina de Hertz Corporation. Atestó que luego de efectuado el cierre de la oficina de la Ave. Ashford, nunca se le requirió trabajar en el Hotel La Concha donde existe una operación de Hertz Corporation, pero que el domingo, 26 de julio de 2009, trabajó su jornada regular completando sus 40 horas.

El Patrono anunció y presentó al Lcdo. Ángel Muñoz Noya, como testigo de refutación. Éste se expresó con relación al proceso de negociación que se llevó a cabo en lo referente a la aprobación del Artículo III, Sección 3, supra, objeto de análisis en esta controversia. El testigo indicó que el representante de la Unión, Raymond Reyes, participó en la negociación del Convenio Colectivo que rige las relaciones obreropatronales entre las partes. Que dicho Artículo fue objeto de intercambio de varias propuestas, hasta finalizar con una aprobada por ambos, la cual forma parte del Convenio Colectivo que cubre la controversia. El licenciado Muñoz declaró que, el no tener una operación el domingo no violaba el Convenio Colectivo en su Artículo III; ya que esta Corporativa no ha cerrado operaciones. Desde el 26 de julio de 2009, a pesar que no se ofrecen servicios en la Ave. Ashford, éstos se ofrecen desde el Hotel Marriot y

el aeropuerto Luis Muñoz Marín, además, de las operaciones existentes en la Base Muñiz, Ponce y Caribe Hilton. Los empleados que ofrecen servicios en la Corporativa de la Ave. Ashford trabajan los domingos en el Hotel Marriot o en el aeropuerto Luis Muñoz Marín, por lo que, su horario de trabajo y su compensación no se afectaron. Además, añadió que el Convenio Colectivo en su Artículo III, provee para mantener agencias subcontratadas y no constituye violación.

El Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que nos conciernen, establece en su Artículo III, supra, todo lo relativo a asignaciones de trabajo y a la subcontratación de labores. De los testimonios vertidos colegimos que la subcontratación en las agencias está permitida dentro de ciertos parámetros ya que así fue negociado por las partes. En este caso, la prueba demostró, que el Patrono no cerró operaciones en la estación corporativa de la Ave. Ashford para abrir una agencia, se limitó únicamente a no brindar servicios los domingos. El Patrono no convirtió la estación corporativa de la Ave. Ashford en una Agencia, ya que de haberlo hecho hubiera violado el Convenio Colectivo. A los empleados no se les requirió trabajar en el Hotel La Concha porque era una Agencia, no una Corporativa. Conforme con la prueba presentada no tenemos ninguna duda de que el Patrono continúa operando y ofreciendo servicios de lunes a sábado, exceptuando los domingos en dicha Corporativa de la Ave. Ashford. La prueba demostró que ningún empleado dejó de trabajar el 26 de julio de 2009, éstos fueron relocalizados e inclusive todos recibieron la paga correspondiente.

No debemos soslayar que el Patrono, según el Artículo XXVIII, Derechos Gerenciales, *supra*, tiene el derecho o prerrogativa, que es de su entera exclusividad, a establecer, entre otros, localización de las estaciones, los itinerarios y jornada de trabajo¹, métodos, procedimientos y medios de operación tal y cual lo negoció. Las determinaciones administrativas y operaciones del Patrono no fueron limitadas en este Artículo. El Patrono se reservó el derecho de no ofrecer servicios en la oficina de la Ave. Ashford los domingos y así lo ejerció cuando entendió que era lo correcto para la operación de su negocio. La unidad contratante no recibió reducción de salario o alguna acción adversa; por el contrario, desde el día de los hechos han sido ubicados en otras áreas de trabajo cercanas a la Ave. Ashford sin menoscabo alguno de sus derechos. Sobre este particular en el Artículo XIV, Sección 1 sobre Horas y Salarios, *supra*, dispone que: “el Patrono tendrá derecho de establecer los turnos, ya sea de día, noche o domingo, para cubrir todas las fases de su negocio siempre que el itinerario de trabajo o turnos sean de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas diarias... ”. De dicho Artículo se desprende que por la naturaleza de su negocio, el Patrono ubicó a los empleados de la unidad contratante en turnos que cubrieran las fases de su negocio según establecido. El concederle un pago adicional por dicho día que trabajaron los Querellantes tal y como pretende la Unión, representaría un enriquecimiento injusto por parte de éstos y en detrimento del Patrono, no habría un derecho fundado en la equidad que informa todo el ordenamiento jurídico.²

1 A esos efectos los tratadistas Frank y Edna Elkouri, en su libro How Arbitration Works, sexta edición, página 722, expresan que en la mayoría de los convenios colectivos se regula y define la jornada de trabajo y ésta a su vez es una determinación del Patrono.

2 Carmelo Ortiz v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 122 DPR 817 (1988).

En este caso no hay lugar a dudas que el lenguaje del Convenio Colectivo es claro al establecer que no hubo cierre permanente de la Corporativa de la Ave. Ashford, ni menoscabo en los derechos de cada uno de los empleados que laboraban los domingos. Sobre este particular se ha establecido que si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de las partes, se estará al sentido literal de sus cláusulas³.

Concluimos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo, sus acciones se ajustaron a lo negociado y acordado por las partes en éste. Por los fundamentos anteriormente expuestos, la prueba, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo y a la prueba presentada, la reclamación de la Unión no procede.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 15 de octubre de 2010.

LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado hoy, 15 de octubre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

³ 31 LPRA, Sec. 3471 (Art. 1233).

LCDO JOSE ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
420 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SR ÁNGEL VÁZQUEZ
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDA CLARIBEL ORTÍZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

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

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III