

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan PR 00919-5540

HERTZ RENT A CAR
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-2437

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-11-2438

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 2 de noviembre de 2010. El caso quedó sometido, para su adjudicación final, el 22 de diciembre del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por **Hertz Rent a Car**, en adelante, “el Patrono”: la Lcda. Claribel Ortiz, asesora legal y portavoz; y la Sra. Admes L. Jordán Quiñones, directora de Recursos Humanos. Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico**, en adelante, “la Unión”: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; Raymond Reyes, delegado y testigo; y el Sr. Ángel Vázquez, representante y testigo.

A las partes así representadas se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta *Árbitro*, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Que la *Árbitro* determine si la Compañía violó o no el Apéndice A, sección 9 del Convenio Colectivo, específicamente, al utilizar personal casual para realizar labores que realizaba el empleado de la Unidad Apropriadada clasificado en el Convenio Colectivo anterior como combo. De determinar que sí, provea el remedio adecuado.

Por su parte, el Patrono declinó someter su proyecto de sumisión.

Luego de analizadas las contenciones de las partes, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable, tanto en su modalidad sustantiva como procesal, o no. De resolver en la afirmativa, citar el caso para ventilar los méritos de la querrela.

¹ Artículo XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

...

b. En la eventualidad 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) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

...

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 al 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 general y el empleado envuelto al gerente que éste de servicio durante el alegado agravio. Si el delegado general no está presente en el momento en que el empleado presente su querella, el delegado de clasificación que esté presente en dicho momento, acompañará al empleado. La Compañía dará una contestación dentro de cinco (5) días laborables a menos que por mutuo acuerdo se disponga un período mayor.

Paso 2. Cualquier agravio que no pueda ser arreglado satisfactoriamente en el Paso 1 anterior, se llevará por el representante de la Unión, el delegado y el empleado al Gerente de Ciudad. Dicho agravio será presentado al Gerente de Ciudad por escrito dentro de los cinco (5) días laborables después que se ha dado o debió darse la contestación al Paso 1 y se discutirá con él mediante cita. La reunión se deberá celebrar dentro de los treinta (30) días de la fecha en que se presente la querella en este paso. Después de la fecha de la reunión, se deberá dar una contestación dentro de los cinco (5) días laborables a menos que por mutuo acuerdo se acuerde un periodo más largo.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 26 de abril de 2008 hasta el 25 de abril de 2012.

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(a) y al Secretario-Tesorero y/o su representante designado(a) de la Unión. Dicho agravio será presentado al Gerente General por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que se dio la contestación en el Paso 2 o la fecha en que se debió haber dado dicha contestación y se discutirá con él mediante cita. La reunión se llevará a cabo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación del agravio, a menos que por acuerdo mutuo dicho término sea extendido. En dicha reunión el delegado estará presente. 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 (10) días laborables a partir del día que el Gerente General notificó o debió haber notificado 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 sólo árbitro.

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 con jurisdicción, en vez de 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.

Sección 4. Determinación del Árbitro. La determinación del árbitro será de acuerdo a la Ley y la decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes. Por consiguiente, el árbitro tendrá

jurisdicción y autoridad para solo interpretar, aplicar o determinar el cumplimiento de los Artículos de este Acuerdo o cualquier otra enmienda hecha, pero no tendrá jurisdicción para añadir, eliminar, modificar o alterar ninguno de los términos acordados. La autoridad del árbitro será limitada a revisar y determinar situaciones específicas llevadas a arbitraje. En asuntos relacionados con despidos, el árbitro tendrá la autoridad de i) Emitir una determinación de reinstalación de un empleado despedido, con o sin paga o alguna cantidad, o ii) Sostener la decisión de la Compañía sin paga.

ARTÍCULO XIII ANTIGÜEDAD

...

Sección 9. Empleados casuales serán contratados solamente para relevo de vacaciones y ausencias extendidas de cinco (5) días laborales o más. El término "empleado casual" se refiere a empleados temporeros que trabajan cinco (5) días consecutivos o más de ocho (8) horas por día. En dicho caso, el empleado de mayor antigüedad en la clasificación que solicite el turno disponible se le asignará el turno del empleado en licencia y el empleado casual será asignado al turno del empleado que se le asignó y solicitó el turno disponible. Cuando el empleado en licencia regrese a trabajar, el empleado a quien se le asignó su turno regresará a su turno original de trabajo.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor la portavoz del Patrono, licenciada Ortiz, levantó las defensas de arbitrabilidad sustantiva y procesal. A esos efectos, entramos a considerar dichas defensas.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre las defensas de arbitrabilidad. En términos generales, podemos decir que se levantan estas defensas en el foro arbitral para impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal, o ambas defensas simultáneamente, como lo ha hecho el Patrono en el presente caso.

La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el Árbitro para entender sobre un asunto en específico. Esta jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el alcance de la misma. El lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance³.

Por otro lado, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable sustantivamente, ya que la Unión enmendó la querella presentada en las primeras etapas. Señaló que la querella presentada ante Hertz el 16 de febrero de 2009, describía la queja de la siguiente manera: “se reclaman o solicita que se re-instituyan los relevos de vacaciones en el caso VSA, ya que es un trabajo que hemos desempeñado todo el tiempo por los VSA y no los casuales”. Sin embargo, la Solicitud de Designación o Selección de Árbitro establece en la alegación de la Unión: “se elimine la utilización de empleados casuales y se otorgue dicho trabajo a la Unidad Contratante”. Alegó, además, que en el caso de la reclamación de un empleado, no relacionada a acción disciplinaria, corresponde al

³ Mark M. Grossman, *The Question of Arbitrability*, ILB Pres, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconnhove, editor Fairwather's *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, BNA, Washington, D.C., 3ra Ed., 1991.

Querellante presentar la acción que da lugar a la querella. Por lo que la presencia del Querellante el día de la audiencia era necesaria y éste no compareció.

La Unión, por su parte, alegó que la querella era arbitrable sustantivamente, toda vez que la reclamación instada por el Querellante está contenida dentro del Convenio Colectivo, específicamente, el Apéndice A, Sección 9.

Aquilatada la prueba presentada, entendemos que a la Unión le asiste la razón. Con relación a este asunto el Artículo XII-Arreglo de Disputas- supra, define el término “agravio” como cualquier diferencia que pueda surgir entre el Patrono y cualquier empleado o la Unión que envuelva la interpretación o aplicación de este acuerdo.

En el caso de autos, el Artículo XIII, Sección 9, supra, define lo que son los empleados casuales y establece el procedimiento para la utilización de los mismos. En cuanto a la alegación del Patrono de que la querella fue enmendada por la Unión debemos señalar que la descripción de la querella o alegación que se presenta en el formulario para la Selección o Designación de Árbitro no pretende ser exacta. De hecho de la breve descripción presentada en las etapas prearbitrales y la presentada en arbitraje se desprende que se trata de la asignación de empleados casuales. Sobre el hecho, cuestionado por el Patrono, de que el Querellante no compareció a la audiencia debemos señalar que las partes en las relaciones obrero-patronales son la Unión y el Patrono. Lo anterior está avalado por amplia jurisprudencia, tanto en la jurisdicción federal como en la local, la norma en ese sentido es clara⁴.

⁴ Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258 (1961); Costelli v. Douglas Aircraft Co., 752 F. 2d 1480 (9th cir 1985); Valentin v. United State Postal Service, 787 F. 2d 748 (1rs. Cir 1986); Blake v. U.S.M. Corp., 94 L.R.R.M. 2509 (DNH 1977).

Finalmente, llamamos la atención al hecho de que la controversia de marras surgió bajo las materias cobijadas al amparo del Convenio Colectivo; y toda vez que se trata de una interpretación de Convenio, la cual no pudo ser resuelta mediante el Comité de Quejas y Agravios, nos declaramos con jurisdicción para entender en los méritos de la misma.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente toda vez que la Unión incumplió con los términos del Convenio Colectivo. Indicó que la querella en su primer paso fue radicada el 16 de febrero de 2009, y que no fue hasta el 29 de abril de 2009 que radicó la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Excediendo así los quince (15) días que tenía la Unión, a partir del alegado agravio para instar la querella.

La Unión, por su parte, arguyó que la querella era arbitrable procesalmente. En cuanto al trámite procesal de éste, sostuvo que lo mismo fue acorde con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Así las cosas, nos encontramos en posición de resolver.

Fundamentó el Patrono la no arbitrabilidad de la querella en el incumplimiento de la Unión con los términos de radicación de la querella. Sostuvo que la Unión tenía quince (15) días para radicar la querella y no lo hizo. Sin embargo, de un análisis integral del Artículo XII, supra, se desprende, entre otras cosas, que la Unión tendrá quince (15) días para presentar un agravio desde la ocurrencia de los hechos y/o conocimiento del mismo. Según el escrito presentado por el Patrono los hechos

ocurrieron el 12 de febrero de 2009, por lo que según establece el Convenio Colectivo la Unión radicó la querrela dentro de los quince (15) días que establece el Convenio Colectivo. El Patrono no presentó prueba adicional a los fines de establecer que la Unión incumplió con los términos de las próximas etapas del proceso pre-arbitral; por lo que la querrela es arbitrable procesalmente.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje.

V. LAUDO

La presente querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente. La audiencia para ventilar los méritos de la querrela (Caso A-09-2418), se celebrará el 17 de agosto de 2011, a las 8:30 am, en las dependencias del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 12 de mayo de 2011.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 12 de mayo de 2011; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. ÁNGEL VÁZQUEZ
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ A. CARTAGENA MORALES
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
421 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III