

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

**BUDGET CAR AND TRUCK
RENTAL DE PUERTO RICO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS A-05-1278 & A- 02-2261

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA Y PAGO DE HORAS
EXTRAS¹**

**ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 26 de marzo de 2004, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

Budget Car and Truck Rental de Puerto Rico en adelante Budget o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Javier Rivera Carbone, Asesor Legal y Portavoz. La Sra. Auridenise Rodríguez, Gerente de Aeropuerto, compareció en calidad de testigo.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la Unión, compareció representada por la Lcda. Loira M. Acosta Báez, Asesora Legal y Portavoz. El Sr. Esteban Alegría Soto, Delegado General y querellante, compareció en calidad de testigo.

¹ Posteriormente, durante la audiencia, la Unión indicó que sólo interesaba una orden de cese y desista.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 26 de mayo de 2004, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos simultáneos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine si la Querella presentada por Esteban Alegría Soto es arbitrable sobre bases sustantivas. De ser arbitrable, que el Árbitro determine si procede, conforme al Convenio Colectivo aplicable, la Querella presentada por Esteban Alegría. De proceder la Querella, que el Árbitro determine el remedio adecuado, a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si se le violó o no el derecho a trabajar en turnos de la madrugada al señor Esteban Alegría por ser ésta su clasificación. De determinarse en la afirmativa que se le violó dicho derecho que el Honorable Árbitro ordene el cese y desista de dicha práctica.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento

del Trabajo y Recursos Humanos², se determinó que los asuntos a resolver son aquellos que surgen del proyecto de sumisión de la Compañía.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 21 de agosto de 2001, el querellante presentó una querrela ante la consideración de la Sra. Auridenise Rodríguez, Gerente de Aeropuerto. En la misma reclamó lo siguiente:

“... las horas, overtime, etc. pagadas a otro empleado en la clasificación de Bus Driver cuando el mismo no pertenece a ésta. Esta reclamación es desde el primer día que la Corporación tomó lugar en Puerto Rico hasta el presente.”

En las cinco (5) horas comprendidas entre la 1:00 a.m. y las 6:00 a.m., el Patrono requería y aún requiere a un Agente de Servicio que, haciendo uso de una guagua con capacidad para 15 pasajeros, transporte a los clientes de las facilidades del aeropuerto a las de Budget y viceversa. La razón para no asignar un Chofer o “Bus Driver”, el cual posee una licencia de chofer y de ordinario conduce un vehículo con capacidad para 30 pasajeros, a prestar sus servicios durante dicho período es que hay poca o ninguna demanda de servicio de transporte.

² Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Sobre este particular, Budget afirma “que la Querella no es arbitrable sobre bases sustantivas”. Sostiene que “la presente Querella no alega una violación al Convenio Colectivo” y que “[n]o estando la Querella apoyada en ninguna disposición del Convenio Colectivo, la misma no es arbitrable”.

Es preciso recordar que cuando se afirma que la querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

Asimismo, cabe destacar que es arbitrable todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo y que en caso de duda sobre la [arbitrabilidad](#) o no [arbitrabilidad](#) se decide a favor de la [arbitrabilidad](#). Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de

que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, *supra*, pág. 438. El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de [arbitrabilidad](#) cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura. Véase Bird Construction Corp. v. AEE, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers, 475 U.S. 643, 650 (1985).

El Artículo XIII del convenio en cuestión contiene una cláusula de ajuste de disputas que dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“Sección 1

Cualquier controversia que surja entre el Patrono y cualquier empleado unionado o la Unión, que envuelva la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, constituirá una querrela. Se hará todo esfuerzo posible para solucionar cualquier querrela tan rápidamente como sea posible de acuerdo con el siguiente procedimiento.

...

Tercer Paso

... Se entiende que el alcance del procedimiento de arbitraje se limitará a la interpretación de los Artículos de este Convenio Colectivo y la decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes.”

La función de determinar lo que es o no arbitrable es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que, excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en el convenio colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento. Bajo un convenio colectivo válido y una cláusula de ajuste de disputas que expresa que “cualquier controversia que surja entre el Patrono y cualquier empleado unionado o la Unión, que envuelva la interpretación o aplicación [del convenio colectivo aplicable], constituirá querella” y que “se hará todo esfuerzo posible para solucionar cualquier querella... de acuerdo con el siguiente procedimiento”; es inevitable concluir que una controversia acerca de si se violó o no el derecho a trabajar en turnos de la madrugada del querellante puede ser resuelta por el árbitro.

MÉRITOS

Sobre este otro particular, la Unión afirma que se le violó el derecho al querellante de trabajar en el turno de la madrugada como “Bus Driver”. Alega o sostiene que cada empleado debe realizar las funciones de su clasificación; consiguientemente, Budget no puede requerir a un Agente de Servicio que realice funciones de “Bus Driver” en turno de trabajo alguno.

Por otro lado, el Patrono sostiene que el convenio colectivo no prohíbe que un Agente de Servicio realice las funciones de un "Bus Driver"; que Budget establece los turnos de trabajo y asigna a su personal, según sus necesidades operacionales; que en el turno en cuestión existe poca o ninguna demanda de servicio de transporte, y que "lo único que el Convenio Colectivo le requiere a Budget es que compense adecuadamente al Agente de Servicio por realizar las funciones de un "Bus Driver".

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

"ARTÍCULO IX

Derechos Gerenciales

Sección 1.

La compañía posee y retiene todos los derechos de dirección y administración de sus negocios inherentes a su condición de propietarios de los mismos, salvo en la medida en que dichos derechos estén limitados por las estipulaciones expresas que surjan de este Convenio.

La siguiente enumeración de dichos derechos se hace con carácter meramente ilustrativo pero no limitativo:

...

4. Determinar, establecer, designar, aumentar, reducir, eliminar, combinar, dividir, cambiar cualquiera de los turnos de sus operaciones; **determinar** la duración de los turnos de trabajo, así como **cuáles** y cuantos **empleados habrán de trabajar en cada turno**.

...

ARTÍCULO XXII

Disposiciones Generales

...

Sección 6 Trabajo en Otras Clasificaciones

Cuando se le requiera a un empleado que haga trabajo en una clasificación más alta en la Compañía , éste recibirá la paga más alta por el tiempo trabajado en el cual el trabajo se lleva a cabo. Cuando se le requiera a un empleado que trabaje en una clasificación más baja, recibirá su sueldo regular por todo trabajo llevado a cabo en una clasificación más baja.” Énfasis suplido.

El lenguaje de las disposiciones contractuales citadas parece ser claro; no obstante, debemos recordar la expresión del ex Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry Yunque, en **Junta de Relaciones del Trabajo vs. National Packing Co., 112 DPR 162, 166 (1982)**, a saber: “La libertad de interpretación del árbitro dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio. Una cláusula cuyo lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas.”³

El objetivo principal del árbitro debe ser determinar y hacer cumplir la intención de las partes, a fin de imprimirle sentido y significado pleno a las expresiones contenidas en el convenio. Está claro que la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada y sostenida por otras disposiciones contractuales; consiguientemente y de acuerdo al **Artículo 1237 del Código Civil, 31 LPRA § 3475**, la

³ Véase, además, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 1985, BNA, Washington, DC, página 342, en donde los reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales expresaron lo siguiente:

“An agreement is not ambiguous if the arbitrator can determine its meaning without any other guide than a knowledge of the simple facts on which, from the nature of language in general, its meaning depends. But an agreement is ambiguous if ‘plausible contentions may be made for conflicting interpretations’ thereof. Moreover, it is recognized that whether a document is or is not ambiguous is a matter of impression rather than of definition...”

disposición en cuestión debe interpretarse relacionándola con otras, a fin de atribuirle el sentido que resulte del conjunto de todas las disposiciones contractuales.

Las alegaciones de la Unión, esto es, la parte que sostiene la afirmativa, en el sentido de que, de ordinario, quien no ocupa una plaza de “Bus Driver” no debe realizar las funciones de dicho cargo y que el Artículo XXII, Sección 6, se refiere sólo a situaciones de emergencia, **no** están respaldadas por la prueba. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa deberá producir evidencia suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación; dicho de otro modo, que el peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. Véase **JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hosp.**, 119 DPR 62, 70 (1987). Asimismo, es oportuno señalar lo siguiente acerca del peso de la prueba:

“Too 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 ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase, Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

En este caso la Unión **no** cumplió satisfactoriamente con la exigencia de convencer al árbitro de que son ciertas sus alegaciones. La prueba sí establece que el querellante escogió trabajar su jornada regular de 4:00 p.m. a 1:00 a.m.; que de 1:00 a.m. a 6:00 a.m. hay poca o ninguna demanda de servicio de transporte; en consecuencia, no se justifica la utilización de un Chofer o “Bus Driver”, el cual de ordinario conduce un

vehículo con capacidad para 30 pasajeros, y que el convenio colectivo aplicable no contiene una clara descripción de deberes asociada a cada clase de puestos, ni una prohibición de asignar tareas entre las clases.

En fin, la prueba no establece el incumplimiento por parte de Budget de obligación alguna impuesta válidamente por el convenio colectivo. Las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes; y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las cláusulas y condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos. Véase Chevremont et al. vs. El Pueblo, 3 D.P.R. 114, 120 (1903). Véase, además, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, ante, páginas 500-506.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querrella es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que la Compañía actuó conforme a lo que establece el convenio colectivo en cuestión al emplear a un Agente de Servicio en el turno en cuestión. Se desestima la querrella, y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de diciembre de 2004.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 16 de diciembre de 2004; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA LOIRA M ACOSTA BAEZ
CONDominio PLAZA DEL PARQUE
352 CALLE PARQUE SUITE 202
SAN JUAN, PR 00912

SR ESTEBAN ALEGRÍA SOTO
CONDominio PLAZA DEL PARQUE
352 CALLE PARQUE SUITE 202
SAN JUAN, PR 00912

LCDO JAVIER RIVERA CARBONE
McCONNELLVALDÉS
PO BOX 364225
SAN JUAN, PR 00936-4225

SRA AURIDENISSE RODRÍGUEZ
BUDGET CAR AND TRUCK RENTAL
PO BOX 3746
CAROLINA PR 00984-3746

CARMIN OTERO
SECRETARIA