

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

BUDGET RENT A CAR  
DE PUERTO RICO, INC.  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS  
DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1443; A-14-1442;  
A-14-1444; A-14-2348; A-14-3238<sup>1</sup>

SOBRE: Arbitrabilidad Procesal

ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de las presentes querellas se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el martes 24 de marzo de 2015. Los casos quedaron sometidos, para efectos de adjudicación, el 15 de mayo de 2015.

Por Budget Rent a Car, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Miguel Rivera Arce, asesor legal y portavoz; la señora María del Mar Rivera, representante; y los señores Luis Mainardi, Stephani Negrón; Edmanuel Pagán; Anastasio Tsimas; César Quiñones y Luis Castro en calidad de testigos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Carrera Rovira, asesor legal y portavoz; el señor Argenis Carrillo, representante; y la señora Lymaris Cabán, querellante.

---

<sup>1</sup> El 4 de marzo de 2015, el Subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje, señor José Colón Burgos, accedió a la petición de agrupación de las presentes querellas.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones. Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### POR EL PATRONO:

#### Casos A-14-1444; A14-2348; A-14-3238

Determinar si las anteriores querellas son arbitrables procesalmente toda vez que la Unión incumplió con el Procedimiento de Ajuste de Disputas establecido en el Artículo XII del Convenio Colectivo aplicable y sus otras disposiciones relacionadas.

#### Caso A-14-3238

De determinarse que la querella A-14-3238 (despido) no es arbitrable procesalmente, desestimar tanto esa querella, como todas las querellas relacionadas a los pasos disciplinarios previos por las mismas ser académicas.

Determinar si el despido de la querellante (Lymari Cabán) estuvo justificado a tenor con los hechos, el Convenio Colectivo, las reglas y reglamentos de la Compañía y el derecho aplicable.

#### Casos: A-14-1442; A-14-1443; A-14-1444; A14-2348

Determinar si las acciones disciplinarias correspondientes a las anteriores querellas deben sostenerse conforme al Convenio Colectivo aplicable, las reglas y reglamentos de la Compañía y el derecho aplicable.

### POR LA UNIÓN:

#### Caso A-14-3238

Que la Honorable Árbitro determine si el despido de la querellante estuvo o no justificado y/o conforme al Convenio Colectivo. De no estarlo que emita un remedio adecuado que podrá incluir la reinstalación y el pago de los salarios y beneficios perdidos.

#### Casos: A-14-2348; A-14-1444

Que la Honorable Árbitro determine si la suspensión de la querellante estuvo o no justificado y/o conforme al Convenio Colectivo. De no

estarlo que emita el remedio adecuado que podría incluir el pago del tiempo de la suspensión.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>2</sup> concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

### SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si las querellas relacionadas con las suspensiones y despido son procesalmente arbitrables o no. De no ser arbitrables, se desestimen todos los casos. De ser arbitrables, determinar si las acciones disciplinarias impuestas a la querellante se justifican o no.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO XII ACCIONES DISCIPLINARIAS

##### Sección 1.

Todo empleado presentará una apariencia limpia y apropiada al igual que una actitud cortés y respetuosa en todo momento, incluyendo en cualquier lugar de los predios de trabajo del Patrono o mientras lleva a cabo el negocio del Patrono y hacia toda la gerencia y hacia todos los compañeros de trabajo de la Compañía.

##### Sección 2.

El Patrono no despedirá o suspenderá a un empleado sin justa causa y deberá enviar, por lo menos, un aviso escrito de advertencia sobre la querella en contra de dicho empleado a la Unión y al delegado general. En caso de despido o suspensión se le debe notificar por escrito el empleado afectado y se le debe enviar copia de dicha notificación escrita a la Unión. No será necesario enviar el aviso de advertencia en caso de deshonestidad, falta de notificar inmediatamente un accidente en el cual

---

<sup>2</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

se ocasiona daño persona o a la propiedad, permitir que pasajeros no autorizados viajen en vehículos del Patrono, rehusar llevar a cabo instrucciones impartidas que no confluyen con los términos de este Convenio Colectivo, destrucción intencionada de propiedad pública o del Patrono o de propiedad e otros compañeros empleados, hurto, estar envuelto en un accidente serio de tránsito mientras conducía un vehículo del Patrono en forma negligente y temeraria, rehusar llevar a cabo una orden directa impartida por su superior, utilizar un vehículo del Patrono, sin su consentimiento para uso personal del empleado, estar bajo la influencia de o hacer uso de bebidas alcohólicas y/o hacer uso de o traficar narcóticos o sustancias controladas, físicas peleas (sólo el agresor), dormir durante horas de trabajo, falsificar hojas de trabajo o de asistencia (deshonestidad), dejar la estación de trabajo del empleado durante horas de trabajo sin permiso y traer armas a los predios de la Compañía.

### Sección 3

Toda acción disciplinaria, incluyendo amonestaciones, deberá notificarse por escrito al empleado con copia al delegado y a la Unión detallando los hechos que dan lugar a la acción disciplinaria, incluyendo fecha y lugar de ocurrencia de los hechos y, si aplican el artículo o artículos del Convenio Colectivo que hayan sido violados.

### Sección 4. Aviso de Advertencia

Cualquier otra conducta que conlleve acción disciplinaria, con excepción de aquellas expresadas en la Sección 2 de este Artículo, servirá como base para la notificación de un aviso de advertencia. El empleado será advertido que de ocurrir una segunda ofensa, por igual conducta, se tomará en su contra las acciones disciplinarias necesarias.

### Sección 5 Agotar los Procedimientos

El Patrono no despedirá o suspenderá a los empleados, excepto en aquellos casos expresados en la Sección 2 de este Artículo, hasta que todos los remedios que provee este Convenio Colectivo hayan sido agotados.

### Sección 6 Procedimientos

Todo el empleado tiene derecho a enfrentarse a la evidencia ofrecida en su contra y a defenderse en toda acción disciplinaria que contra él se lleve.

### Sección 7 Vigencia

El Patrono mantendrá vigente en el expediente del empleado la medida disciplinaria tomada por un período de un (1) año. Durante este

período, el Patrono podrá utilizar dicha medida disciplinaria como base para disciplina progresiva.

#### Sección 8

Se entiende que un empleado no cubierto bajo este Convenio Colectivo no podrá ejercer ninguna labor dentro de la jurisdicción de la Unión excepto en casos de emergencia o para propósitos de instrucción o adiestramiento o cuando el componente de empleados regulares se reduce temporalmente por un término que no exceda de un (1) día, por la ausencia de un empleado, ya sea por enfermedad o cualquier otra razón legítima, o cuando la carta de trabajo es temporalmente aumentada.

### ARTÍCULO XIII AJUSTE DE DISPUTAS

#### 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 querrella. Se hará todo esfuerzo posible para solucionar cualquier querrella tan rápidamente como sea posible de acuerdo con el siguiente procedimiento. Se entiende que las querrellas no se aceptarán si han transcurrido quince (15) días de la alegada infracción y/o desde que se conoce la alegada infracción.

#### Primer Paso

Una querrella será inicialmente tramitada con el delegado y el empleado envuelto, ante el gerente o supervisor que estaba de turno al momento de la alegada infracción, queja o querrella. La querrella deberá ser contestada por el gerente o supervisor dentro de tres (3) días a menos que mutuamente se acuerde un periodo mayor.

#### Segundo Paso

Cualquier queja que no sea satisfactoriamente resuelta en el Primer Paso, será presentada al Gerente General o su representante designado y el Agente de Negocios de la Unión. Tal querrella será presentada al gerente por escrito dentro de tres (3) días luego de haber recibido la contestación en el Primer Paso y le será presentada por cita previa. La querrella deberá ser contestada dentro de cinco (5) días laborables a menos que se acuerde mutuamente un período mayor.

#### Tercer Paso

De no llegarse a un acuerdo satisfactorio entre el Patrono y el Representante de la Unión dentro de los cinco (5) días laborables

siguientes a la fecha en que se sometió la querrela al Patrono, cualquiera de las partes tendrá derecho a someter tal querrela ante el procedimiento de arbitraje, siempre y cuando se notifique por escrito a la otra parte, dentro de un plazo adicional de diez (10) días, el deseo de seguir el procedimiento de arbitraje. En la eventualidad de que el procedimiento de arbitraje sea solicitado, la querrela será referida por cualquiera de las partes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, para una audiencia de acuerdo a las reglas de dicho Departamento. De no poderse seleccionar un árbitro en específico, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos proveerá una lista con los nombres de cinco (5) posibles árbitros, para que cada parte elimine un nombre hasta que tan solo quede un nombre y será el árbitro designado. 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, siempre que sea conforme a derecho. En caso de despido, el árbitro tendrá la autoridad para sostener la decisión de la Compañía, sin paga retroactiva. El árbitro también tendrá la autoridad para pedir la reinstalación del empleado, con o sin paga retroactiva o alguna porción de la misma.

Querellas relacionadas a la interpretación del Artículo de Horas y Salarios contenido en este Convenio Colectivo, podrán ser llevadas por la Unión o el empleado afectado o el Patrono a una corte con jurisdicción competente en lugar de a través del procedimiento de Ajuste de Disputas aquí provisto.

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. La querellante, Lymaris Cabán, trabajaba para Budget Car & Truck Rental.
2. El 23 de agosto de 2013, la querellante recibió una amonestación, siendo ésta el asunto contemplado en la querrela A-14-1442.
3. El 16 de septiembre de 2013, la querellante recibió otra amonestación, cuyo asunto se contempla en la querrela A-14-1443.
4. El 21 de octubre de 2013, la querellante recibió una suspensión por cinco (5) días, la cual es objeto de la querrela A-14-1444.

5. El 4 de febrero de 2014, la querellante recibió una suspensión por veintiún (21) días, cuyo asunto se contempla en la querella A-14-2348.
6. El 11 de abril de 2014, la querellante fue despedida de empleo, cuyo asunto se contempla en la querella A-14-3238.

## V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó ante nuestra consideración una defensa de arbitrabilidad procesal en la que alegó que en los casos de suspensión y despido, la Unión incumplió con el Convenio Colectivo. Sostuvo, que la Unión infringió los términos dispuestos en el Artículo XIII, supra, sobre el Procedimiento para Ajuste de Disputas.

La Unión por su parte alegó, que no violó el Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querella, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Procedimiento de Ajuste de Disputas contenido en el Artículo XIII, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. En el caso de autos, somos de opinión que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo XIII, supra, del Convenio Colectivo suscrito por

ambas partes. Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigos a varios supervisores de la querellante. No obstante, fue el testimonio de la señora Stephani Negrón el que aclaró que la Unión no cumplió con lo estipulado en el procedimiento pre arbitral provisto en el Artículo XIII, supra. Indicó, que en cuanto a la suspensión contenida en la querella A-14-1444, la Unión no cumplió con ninguno de los tres pasos del procedimiento. En cuanto a la segunda suspensión, contenida en la querella A-14-2348, la Unión solo cumplió con el primer paso. En el caso de despido, que está contenido en la querella A-14-3238, la Unión tampoco cumplió con ninguno de los pasos del procedimiento pre arbitral.

Durante la vista, no se presentó evidencia documental por parte de la Unión que contradijera las declaraciones hechas por los testigos del Patrono.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus

disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. I.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermanidad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.<sup>3</sup> Por otro lado, cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.<sup>4</sup>

En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Ajuste de Disputas.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

#### IV. LAUDO

Las controversias relacionadas con las suspensiones y despido no son procesalmente arbitrables. La falta de arbitrabilidad de éstos casos, tornan académicas el resto de las querellas. Se desestiman todos los casos.

---

<sup>3</sup> Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6<sup>th</sup> Ed. págs. 217-222.

<sup>4</sup> Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4<sup>th</sup> Ed. BNA, págs. 123-133.

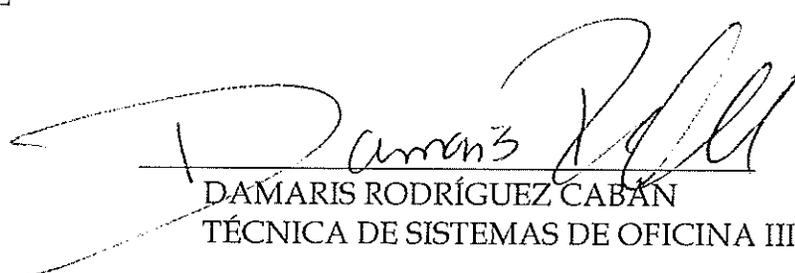
## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de junio de 2015.

  
MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de junio de 2015, y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL RIVERA ARCE  
BUFETE McCONNELL & VALDÉS  
PO BOX 4225  
SAN JUAN PR 00936SRA MARÍA DEL MAR RIVERA  
REPRESENTANTE  
BUDGET CAR RENTAL  
PO BOX 3746  
CAROLINA PR 00984-3746LCDO JOSÉ E CARRERAS  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912SR ARGENIS CARRILLO  
DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912  
DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III