

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

AVIS RENT A CAR DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

**UNIÓN TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-03-3412

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE TIEMPO
EXTRA, BENJAMÍN DE LA ROSA**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 21 de mayo de 2004, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 20 de julio de 2004, fecha en que venció el término para la radicación de alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **POR EL PATRONO:** Lcdo. Javier Rivera Carbone, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Christopher De Madeiros, Gerente de Operaciones y Testigo. **POR LA UNIÓN:** Lcda. María E. Suárez Santos y el Sr. Benjamín de la Rosa, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que la *Árbitro* determine si procede, conforme al Convenio Colectivo aplicable, la querella presentada por Benjamín de la Rosa. De proceder, que la *Árbitro* determine el remedio adecuado, a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Honorable *Árbitro* determine a la luz del Artículo 13 del Convenio Colectivo y cual otro aplicable si al querellante Benjamín de la Rosa, le correspondía trabajar los turnos que le fueron asignados indebidamente al Sr. Ricardo del Castillo, los días 10, 20 y 31 de marzo y 7 y 16 de abril, todos del año 2003, según la antigüedad de éste.

De determinarse que el Patrono cometió la violación antes expresada, ordene el cese y desista de dicha práctica; ordene el pago doble de todas las horas trabajadas por el personal de menor antigüedad, con cualquier otro remedio que proceda.

Luego de analizar ambos proyectos, la evidencia admitida y el Convenio Colectivo¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:²

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 19 de marzo de 2000 hasta el 19 de marzo de 2004. (Exhibit 1 conjunto).

² ARTÍCULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

B) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada a 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) asuntos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo en su Artículo 13, al otorgarle tiempo extra al Sr. Ricardo del Castillo los días 10, 20, y 31 de marzo, y los días 7 y 16 de abril de 2003. De resolver en la afirmativa la Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICLE 3

Seniority

Section 1.

Seniority rights for employees within job classification shall prevail for all purposes except for promotions. Controversies regarding seniority shall be settled by the Employer and the Union. Failing settlement by these parties, the matter shall be processed under the grievance procedure set out elsewhere in this Agreement. Upon signing of this Agreement, The Employer shall supply the Union with a seniority list. Any protest to the seniority list must be made in writing within thirty (30) days from the date of receipt by the Union of the seniority list. In the event no protest is made, the seniority list as posted shall be considered correct and final.

...

Section 11.

Bus Driver is established as a separate job classification. Seniority in this classification shall date from entry into this classification after the completion of ninety (90) day probationary period. Layoff and recall to this classification shall be by seniority within the Bus Driver job classification.

Service Agents who become Bus Drivers shall retain their seniority rights as Service Agents and may exercise such seniority rights at the time of layoff and/or recall.

In order to become and retain the position of Bus Driver, the individual must be able to speak fluent Spanish and English. He/she must also have the appropriate valid

driver's license and he/she must maintain a high degree of personal neatness and customer service.

It is understood that the Company may assign other qualified employees (i.e. Service Agents) to perform the Bus Driver function in order to cover odd hours, breaks, peak periods, absenteeism, etc.

ARTICLE 5

Management Rights

Section 1.

The right to hire, transfer, promote, discharge or discipline employees for cause, establish reasonable rules for conduct of its employees and to maintain discipline and efficiency of employees is the sole responsibility of the Employer, except that Union members shall not be discriminated against as such. In addition, the location of stations, the schedules, methods, process and means of operations are solely and exclusively the responsibility of the Employer, providing the terms and conditions of this Agreement are not violated. Any violation shall be subject to the grievance procedure.

...

ARTICLE 13

Hours and Wages

Section 1.

It is understood that, because of the unusual nature of the Employer's business, the operation shall be on a seven (7) day week basis. It is further understood that the Employer shall have the right to establish and man shifts, whether it be day, night or Sunday, in order to cover all phases of his business, as long as the working schedule of shifts are five (5) consecutive eight (8) hour days including one unpaid hour off for lunch and except for casual employees as defined previously.

Section 2.

The determination of when and the number of overtime hours to be worked is the exclusive right of the Company.

Overtime up to three (3) hours which is in conjunction with either a shift coming on or a shift going off duty will be offered in seniority order to the employees going off duty. (The three hours does not include, in the case of Rental Sales Agents, the time necessary to cash out.) If there is insufficient volunteers, the overtime will be worked by the least seniority employee in this group.

Overtime in excess of three (3) hours (i.e. 4-5-6-7-8 hours) will be offered in seniority order to employees. In the event of insufficient volunteers, it will be worked by the least seniority employee(s) going off duty that day.

...

ARTICLE 18**General Provisions****Section 1. Split Shifts**

There shall be no split shifts.

Section 2. Time Sheets

A daily time record shall be maintained by the Company at its place of business. The Employer shall accept the time records maintained by the employees on the forms provided by the Employer. However, this shall not bind the Employer to pay for any hours reported but not worked.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

1. El Sr. Benjamín de la Rosa, querellante, se desempeña como chofer en Avis Rent a Car. Este tenía un turno de trabajo lunes a viernes de 12:00 del mediodía hasta las 8:00 de la noche.

2. Durante los días 10, 20 y 31 de marzo y los días 7 y 16 de abril de 2003, el turno de trabajo de 6:00 de la mañana a 3:00 de la tarde estuvo vacante; ya que el Sr. José Matienzo, chofer asignado a dicho turno estuvo ausente.
3. Debido a las ausencias del Sr. José Matienzo, quien se encontraba sirviendo como jurado, el Patrono se vio en la obligación de cubrir dicho turno mediante la asignación de tiempo extra.
4. El Patrono, determinó que necesitaba cubrir el turno de 6:00 de la mañana a 3:00 de la tarde en su totalidad. Este recurrió a la lista de empleados bajo la clasificación de chofer e identificó a aquellos empleados que le podían cubrir el turno vacante completo. Luego procedió a ofrecer el turno vacante mediante la asignación de tiempo extra entre estos empleados, según el orden de antigüedad.
5. Ninguno de los empleados que podía cubrir el turno de ocho (8) horas completo aceptó trabajar el mismo; por lo que el Patrono redujo el turno a siete (7) horas, identificó que empleados podían cubrirle dichas horas y procedió a ofrecerlas.
6. El Sr. Ricardo del Castillo, quien tenía un turno de trabajo de 2:00 de la tarde a 11:00 de la noche, podía cubrir hasta siete (7) horas del turno del empleado ausente y aceptó trabajar el mismo; por lo que el Patrono procedió a asignarle el tiempo extra.
7. Ante la determinación del Patrono, el querellante Benjamín de la Rosa, instó la presente querrela por entender que dicha asignación de tiempo extra le correspondía a él por tener mayor antigüedad que el Sr. Ricardo del Castillo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo en su Artículo 13, supra, al asignar el tiempo extra los días 10, 20 y 31 de marzo y los días 7 y 16 de abril de 2003.

La Unión, alegó que el Patrono violó el mencionado Artículo ya que no tomó en consideración el orden de antigüedad al asignar el tiempo extra. Sostuvo que Avis le otorgó dicho tiempo extra al empleado Ricardo del Castillo, quien ostentaba menor

antigüedad que el querellante. A esos efectos, la Unión reclamó en beneficio del querellante el pago de las horas extras trabajadas por el empleado de menor antigüedad.

El Patrono, por su parte, sostuvo que no hubo tal violación al Artículo 13, supra, ya que la gerencia si tomó en consideración el orden de antigüedad al asignar el tiempo extra. Expresó que al momento de asignar el tiempo extra, Avis determina la cantidad de horas que necesita cubrir, luego identifica aquellos empleados que pueden cubrir dichas horas. Una vez Avis identifica los empleados que pueden cubrir las horas necesarias, procede a ofrecérselas a estos empleados tomando en consideración el orden de antigüedad.

En el caso de autos, no existe controversia respecto a que el querellante tenía mayor antigüedad que el Sr. Ricardo del Castillo; sin embargo, esto no significa que el Patrono haya obviado el orden de antigüedad al asignar el tiempo extra. Surge del Convenio Colectivo que en situaciones que ameriten la asignación de tiempo extra, el Patrono tiene el derecho absoluto de determinar el número de horas a ser asignadas. En atención a este factor, Avis determinó que durante los días 10, 20 y 31 de marzo y los días 7 y 16 de abril de 2003, necesitaba cubrir las ocho (8) horas de turno del empleado ausente. A esos efectos, identificó los empleados que podían cubrirle dicha cantidad de horas y procedió a ofrecerlas entre estos empleados según el orden de antigüedad; al no encontrar ningún empleado que pudiera cubrir el turno completo, redujo el número de horas a (7) siete y se las ofreció a los empleados que podían cubrirlas.

Consideramos que el Patrono no incurrió en violación alguna al no ofrecerle el tiempo extra al querellante, toda vez que éste solo podía cubrirle cinco (5) horas del turno vacante y la necesidad del Patrono era cubrir ocho (8) horas o la mayor cantidad posible. De haberle ofrecido al querellante en tiempo extra las cinco (5) horas que éste podía cubrir, el Patrono, hubiese tenido que conseguir otro empleado que le cubriera el resto del turno vacante. Surgió de la evidencia presentada, que además del querellante había otros chóferes con mayor antigüedad que éste, que conforme a su horario de trabajo también hubiesen podido cubrir parte del turno vacante. Si el Patrono hubiese repartido las ocho (8) horas del turno vacante entre todos los chóferes, conforme al orden de antigüedad y de acuerdo a la cantidad de horas que cada uno de ellos podía cubrir según su turno de trabajo regular se lo permitía, ello hubiese implicado fraccionar el turno vacante, lo cual está prohibido por el Convenio Colectivo³.

La necesidad del Patrono era cubrir un turno de ocho (8) horas, pero al no haber empleados disponibles para cubrir las ocho (8) horas, éste, sin obviar el orden de antigüedad procedió a ofrecer las mismas entre los empleados que mayor cantidad de horas le podía cubrir. El objetivo principal del concepto de antigüedad lo que persigue es crear normas justas entre la elección de los empleados por parte del Patrono. Sobre este aspecto, los tratadistas han expresado lo siguiente:

³Artículo 1237 Código Civil de Puerto Rico. "Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas".

Seniority is germane to due process because its implementation serves to restrict management's capacity for applying arbitrary and capricious criteria in making invidious distinctions among employees. . . . Seniority rights provide an element of due process by limiting nepotism and unfairness in personnel decisions⁴.

Consideramos que por un empleado tener mayor antigüedad que otros, el Patrono no está obligado a asignarle en todo momento el tiempo extra que éste pueda cubrir, aún cuando no se ajuste a la necesidad del Patrono en determinado momento.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo en su Artículo 13, por lo que se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 9 de mayo de 2005.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de mayo de 2005; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

⁴ Marvin Hill, Jr. and Anthony Sinicropi; Management Rights, 1986, BNA, Washington, D.C., Pág. 351.

SR CHRISTOPHER DE MADEIROS
GERENTE DE OPERACIONES
AVIS RENT A CAR DE PR
PO BOX 3746
CAROLINA PR 00984-3746

LCDO JAVIER RIVERA CARBONE
McCONNELL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

LCDA MARÍA E SUÁREZ SANTOS
ASESORA LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LUIS CARRIÓN - REPRESENTANTE
OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA