

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

NATIONAL CAR RENTAL
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1757

SOBRE: DESPIDO - HÉCTOR PABÓN
(ELIMINACIÓN PLAZA)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente controversia se celebró el miércoles, 13 de agosto de 2014, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 31 de octubre de 2014, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por NATIONAL CAR RENTAL, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. Martín Franco, representante; y el Lcdo. Juan J. Casillas Ayala, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Lucas Aturet, oficial; el Sr. Héctor Pabón, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo de sumisión, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

Por la Compañía:

Determinar conforme a la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el estado de derecho vigente, si ante la eliminación de la plaza del querellante Héctor Pabón como Bus Driver, éste tenía algún derecho conforme al Convenio que no le fue honrado por el Patrono. De determinar que no lo estuvo, determinar los remedios correspondientes según establecido en el Convenio Colectivo.

Por la Unión:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Héctor Pabón estuvo o no justificado de conformidad al Convenio Colectivo. de determinar que no lo estuvo, que emita el remedio que estime adecuado, el cual podrá incluir la reinstalación del empleado en su puesto, más el pago de los salarios y haberes perdidos.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Héctor Pabón estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 21 de noviembre de 2002 al 25 de mayo de 2008.
2. Exhibit II, Conjunto - Cheque Núm. 00200138 de 12-08-2013 a nombre del Sr. Héctor Pabón por la cantidad de \$20,268.25.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Carta del 5 de diciembre de 2013, suscrita por el Sr. Lucas Alturet y dirigida al Sr. Luis Linardo.
2. Exhibit II, Unión - Carta del 20 de diciembre de 2013, suscrita por el Sr. Lucas Alturet y dirigida al Sr. Luis Linardo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICLE III
SENIORITY

Section 1

The employee's right to seniority within their job classification shall prevail for all purposes except for promotions and that established in section nine (9). The Employer and the Union must resolve controversies arising regarding Seniority. In signing this Bargaining Agreement, the Employer shall provide the Union with Seniority. An objection to the Seniority list shall be made by the Union in writing within thirty (30) days following the moment it receives said Seniority list. In the event that no objection is presented, the Seniority list shall be considered correct and final as announced.

Section 2

In the event that lay-off due to lack of work are effectuated, the employee with less Seniority in the

Company within the affected job classification shall be suspended first. The return to work notice shall be sent to the employee by certified mail to the latest address in his/her personnel file. The employee shall have the obligation to maintain said address up-to-date. The employee shall respond to this notice within three (3) days following its receipt, and shall return to work within five (5) days following receipt of said notice, unless by mutual agreement a determination is otherwise made. In the event that the employee does not comply with the above, he/she shall lose his/her Seniority and employment rights.

Section 3

A vacancy is defined as a job opening that occurs when an employee resigns, is terminated or the company adds an additional employee. Within two weeks of the vacancy, the company shall post the job for bidding by other members of the bargaining unit. The company may accept or reject any application at its discretion. Vacancies for a period of less than two (2) weeks shall be covered at the discretion of the Company, but shall not be covered by personnel outside the contracting unit, whenever the members of the contracting unit accept working the shift(s) affected.

Section 4

There shall be no bumping among employment classifications except that established in Section nine (9).

Section 5

The company will conduct a bid for shift assignments at least every six months. In the case of a vacancy, the company will offer the available shift to bargaining unit members that have less seniority than the person who previously held the vacated spot. The big for work shifts must be placed in a visible place in the Company and on the Union bulletin board in order for all eligible employees to receive the notice. The work shift announcement shall include the number of days, the classification, the days which shall be worked and the beginning work time for each

day. The announcement must be made for a period of five (5) days. Designations for work shifts shall be made within the following five (5) days. The vacancies that are not applied for shall be covered at the discretion of the Employer, but shall not be covered by personnel outside the contracting unit. Hand held check in work will be done by a rental representative. When a full time shift is schedule for the hand held position it will be noted on the bid sheet. However, all rental agents can be trained to use the hand held unit and directed to assist check ins with the unit as designated by management.

Section 6

There must not be split shifts.

Section 7

In the case of absenteeism and habitual tardiness the individual shall be counseled by the manager with a Union delegate present. If the situation continues the individual shall be reprimanded in writing with one (1) copy to the Union. Should the problem continue it shall result in a disciplinary suspension for three (3) workdays and if the problem is not corrected the individual shall be dismissed.

Section 8

An employee shall lose Seniority rights if:

He/She voluntarily resigns;
He/She is dismissed for just cause;
He/She is absent for three (3) consecutive days without notifying the Employer;
He/She does not return to work within five (5) work days after having been called to work by the Employer by certified letter in accordance with that established in section 2 (two) of that article;
He/She exceeds leave without written authorization from the Employer;
He/She has been suspended for more than one (1) year.

Section 9

The duties and responsibilities of employees covered by this Bargaining Agreement, as established in Article XV, Section 8, are an integral part of this Bargaining Agreement.

Section 10

In the event that an employee covered by the Bargaining Agreement is suspended due to economic reductions, said employee may request to displace an employee with less seniority in another classification. If displacement is granted, seniority in new job, for the purpose of shift and vacation bids will be at the level of the person displaced. Both employees will retain their seniority within their original job classification for the purpose of benefits, layoff and re-call. The Employer has exclusive and final discretion to permit this displacement among classifications.

If the displacement is permitted and within sixty (60) days the Company understands that the employee is not qualified to perform said work, the employee shall be returned to his/her previous work classification.

...

ARTICLE V RIGHTS OF THE ADMINISTRATION

Section 1

The right to contract, transfer, promote, dismiss or discipline employees with cause, establish reasonable rules of conduct for employees and maintain employee discipline and efficiency, is the sole responsibility of the Employer, except that Union members shall not be the object of discrimination. In addition, the location of stations, itineraries, methods, processes and operational means are the sole and exclusive responsibility of the Employer, whenever the terms of this Agreement are not violated. Any violation shall be subject to the Complaints and Damages Procedure established in this Agreement.

ARTICLE VI UNION DELEGATES

Section 1

The Employer recognizes the Union's rights to designate a Delegate and an Alternate Delegate. The Delegate and the Alternate Delegate shall have super-seniority for purposes of lay-off for economic reasons and return to work. The Union shall notify the Employer in writing of the names of the persons designated as Delegate and Alternate Delegate. Either the Delegate or the Alternate Delegate will participate in meeting as required under this agreement.

Section 2

The authority of the Delegate designated by the Union shall be limited and shall not exceed the following duties and activities:

The investigation and presentation of complaints to his/her Employer or the designated representative of the Company in accordance with that established in the Agreement;
The collection of dues when authorized by the Union;
The communication of messages and information originated and authorized by the Union or its officials, whenever said messages and information are not related to work stoppages, reduction in work rhythm, refusal to do work or any other interference with the Employer's businesses or which are of defamatory, libelous character, or whose purpose is that of discrimination.

As a result of the nature of the Employer's businesses and particularly the fact that almost all the Employer's locales are attended by one employee at a time, the parties agree that the Delegate shall he/she abandon his/her work locale. Be vigilant regarding true compliance with this Agreement.

Section 3

The Delegate has no authorization to call a strike or any other action which might interrupt the Employer's

business, except when authorized by an official action of the Union

The Employer recognizes these limitations in the authority of the Delegate and does not make the Union responsible for unauthorized acts. The Employer on recognizing said limitations must have authorization to impose appropriate discipline, including dismissal, in the event that the Delegate calls a strike, participates in a work slowdown or in stoppages in production without authorization, in violation of this Agreement to which violates any provision of this Agreement.

Section 4

Union Representatives shall be permitted to investigate, present and process complaints on the Employer's premises without loss of time or pay. Said time in the handling of complaints shall be considered as time worked. Union Representatives shall also receive time off to attend union meetings without loss of pay.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Héctor Pabón estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido del Sr. Héctor Pabón estuvo justificado, ya que su plaza de "Bus Driver" fue eliminada.

De otra parte, sostiene la representación sindical que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar su teoría en cuando al despido.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para presentar y sostener su caso la Compañía presenta al Sr. Luis Linardo. Éste testificó que trabaja en National Car Rental desde mayo de 2002; que en la actualidad se desempeña como Gerente de Área; que conoce al Querellante, ya que éste era "Bus

Driver” en la Compañía; que el trabajo del Querellante consistía en buscar a los clientes y traerlos hasta las facilidades del terminal; que el Convenio Colectivo no establece circunstancias para la eliminación de plazas¹; que por la Compañía eliminar la plaza de “Bus Driver” se le dio un “severance pay” al Querellante; que el Querellante llevaba trabajando en la Compañía veintiséis (26) años; que al momento de eliminar su plaza el señor Pabón era delegado; que en el Convenio se negoció que el patrono que absorba el negocio de Car Rental, los empleados unionados prevalecerán sobre los no unionados; que el Convenio provee una cláusula de super-antigüedad para los delgados.

En regla reconocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, 119 D.P.R. 62 (1987); *Hilton Int’l Co. vs. Local 610*, 119 L.R.R. M. 2011 (1985); *Allis Chalmers M.F.G. Co.*, 29 L.A. 356 (1957).

Nuestro más alto tribunal en *J.R.T. vs. Hato rey Psychiatric*, supra dijo:

“En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema – el despido – es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado.” (Citas omitidas).

Como puede observarse, es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada. Debemos apuntalar, que en el campo

¹ Record Taquigráfico 1 pág. 12, línea 15 en adelante.

obreropatrol, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador. Ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado.²

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley³, que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia y desordenada,
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se hayan suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Compañía que fueron infringidos por el Querellante.

De otro lado, la Ley Núm. 80, supra, nos enumera que será justa causa para el despido cuando las causas del despido son imputables al patrono por "Razones Económicas". Éstas son a saber:

² Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976; según enmendada.

³ Idem.

- A. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- B. Los cambios tecnológicos o por reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que produce o maneja el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- C. Reducción en el empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Ninguno de estos requisitos nos logró probar la Compañía que hicieron meritorio el despido del Querellante. Sostiene una vez más la Compañía, que lo que ocurrió con la posición de "Bus Driver" que ocupaba el Querellante no fue un lay-off, sino un despido por eliminación de plaza, y que a tenor con esto no procedía el bumping por parte del Querellante que tenía superantigüedad por este ser delegado.

Bajo el concepto de antigüedad, si el Convenio Colectivo establece antigüedad absoluta, entiéndase superantigüedad, el patrono tiene que justificar por qué no la tomó en consideración. El patrono tiene que probar que el empleado con mayor antigüedad no podía realizar determinado trabajo.

El delegado tiene derecho a retener su clasificación ocupacional y el patrono viene obligado a retenerlo o reemplazarlo con preferencia a cualquier otro empleo dentro de dicha clasificación ocupacional. Tal conclusión es necesaria toda vez que otro resultado dejaría sin eficacia o significado la cláusula de superantigüedad pactada por las partes.

Sobre este particular, la Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, dispone en su Sección 14:

“La cláusula de superantigüedad pueden variar ciertos aspectos de la Ley Núm. 80, supra, sin infringir la misma. Hemos señalado previamente que no infringe el propósito de la Ley una cláusula de superantigüedad en un convenio colectivo a favor de delegados y representantes de una unión. Esta obliga al patrono, contrario a lo dispuesto en la Ley Núm. 80, supra, a retener y reemplazar a los delegados de la unión con preferencia a cualquier otro empleado, dentro de sus clasificaciones operacionales, independientemente de su antigüedad. El reconocimiento de esta preferencia beneficia tanto a los empleados como al patrono. La ley no impide que se garantice, en lo posible, la continuidad en el empleo de los delegados de la unión aunque se altere el orden de retención por antigüedad que dispone la Ley Núm. 80, supra, Coca Cola vs. Unión de Tronquistas, supra.” (Énfasis nuestro).

De otro lado, el Convenio Colectivo en su Artículo III, Sección 10, dispone:

“In the event that the Employer absorb the business of another can rental enterprise or is a party to a merger with another Company, the priority shall be for the employees who are covered by the collective bargaining agreement in effect; it is to determine seniority and other resources covered by said agreement.” (Énfasis nuestro).

El Convenio Colectivo es claro, diáfano y libre de toda ambigüedad. De igual manera, la jurisprudencia hace acopio de lo antes esbozado.

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 L.P.R.A., Sec. 14, (Art. 14). Rojas vs. Méndez & Cía., 115 DPR 50, (1984); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153, (1988); y Rodríguez vs. Gobernador, 91 DPR 101, (1964).

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 L.P.R.A., Sec. 3471, (Art. 1233).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que:

“En la interpretación del Convenio Colectivo se pueden aplicar disposiciones del Código Civil.” Luce & Co. vs. JRTPR, 86 SPR 425, 440. (Énfasis nuestro).

Además, es de aplicación al caso ante nos el principio de PACTA SUNT SERVANDA, que establece que:

“Los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes.” Capó Caballero vs. Ramos, 83 DPR 650, 673, (1961). (Énfasis nuestro).

Nuestro Código Civil establece, además, que:

“La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.” 31 L.P.R.A., Sec. 3373, (Art. 1208). (Énfasis nuestro).

Se ha establecido que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

Debemos advertir que no es la función del árbitro alterar, enmendar, cambiar o modificar las cláusulas negociadas por las partes en los convenios colectivos si la letra es clara e inequívoca, el árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado.

Cabe señalar que:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than

that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot 'ignore clear-cut contractual language, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, and arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning."⁴

La Compañía no logró demostrarnos, a tono con el Convenio Colectivo y la ley, que la acción tomada hacia el Querellante estuviese justificada.

Traemos a colación lo esbozado por nuestro Tribunal Supremo en el caso de Secretario del Trabajo vs. I.T.T.⁵

"Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el plan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo."

Dicha expresión recoge en gran medida del peso de la prueba que debe representar un patrono que arguye que despidió justificadamente a un trabajador.

⁴ Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works, Sixth Ed., BNA, Washington, D.C., págs. 434-435.

⁵ 108 DPR 547, (1979).

Nuestro más alto foro indica que "grave" ha de ser la falta, pero que "cristalina" debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

Finalmente, no es función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. En la controversia de marras, entendemos que la sanción disciplinaria resulta ser excesiva y peca al no existir justa causa para consumir el despido.

No habiendo encontrado que la prueba presentada por la Compañía fuera suficiente para probar lo imputado al Querellante, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Héctor Pabón no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata de éste, así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de noviembre de 2014.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 21 de noviembre de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LUCAS ALTURET
OFICIAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR MARTIN FRANCO
GERENTE DE REC HUMANOS
ENTERPRISE HOLDINGS
(NATIONAL REN A CAR)
2484 MARGINAL CELESTIAL
CAROLINA PR 00979-1677

LCDO JUAN J CASILLAS AYALA
BUFETE CASILLAS SANTIAGO & TORRES
PO BOX 195075
SAN JUAN PR 00919

LCDO HECTOR M PEREIRA CORDOVA
BUFETE BAERGA & QUINTANA
EDIFICIO UNION PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-3426



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III