

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, P.R. 00919-5540

AVIS/BUDGET GROUP, INC  
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-20-509

SOBRE: RECLAMACIÓN -  
INTERPRETACIÓN DE CONVENIO -  
VACACIONES - ADRIÁN ACEVEDO

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del Caso Núm. A-20-509 se celebró el jueves, 20 de octubre de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. Las partes acordaron presentar el caso mediante documentos y alegatos escritos. El caso quedó sometido el 2 de diciembre de 2022.

Por **Avis/Budget Group, Inc.**, en adelante “**el Patrono o la Compañía**,” compareció la Lcda. Glorimar Acevedo Cruz, asesora legal, portavoz y el Sr. Carmelo Rivera, gerente de mantenimiento y representante del Patrono. Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico**, en adelante “**la Unión**”, comparecieron: el Lcdo. Jorge L. Marchand, representante legal y portavoz; y el Sr. Adrián Acevedo, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia que se resolverá. Dado a ello, éstos sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

### **POR EL PATRONO:**

Que la Honorable Árbítro determine, conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la Compañía actuó de conformidad con el Artículo 17, sección 1 del Convenio Colectivo al concederle al empleado Adrián Acevedo el disfrute de 9 días de vacaciones con paga durante el año 2019.

De resolverse que la Compañía no cumplió con lo acordado en el Convenio Colectivo que la Honorable Árbítro provea el remedio adecuado.

### **POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable Árbítro determine si el Patrono violó el Artículo 17 y 19 del Convenio Colectivo entre las partes al acumularle al empleado Adrián Acevedo 9 días de vacaciones en vez de 15 días.

De determinar que hay violación de Convenio, proveer el remedio adecuado.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que la Honorable Árbítro determine si el Patrono violó los Artículos 17 y 19 del Convenio Colectivo al acumularle al empleado, Adrián Acevedo, nueve (9) días de vacaciones durante el año 2019, en vez de quince (15) días o no.

De determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo, que la Honorable Árbítro provea el remedio adecuado.

### III. DOCUMENTOS PRESENTADOS EN LA VISTA DE ARBITRAJE

#### 1. PRUEBA CONJUNTA

**Exhíbit 1 Conjunto** - Convenio Colectivo entre Avis/Budget Group y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico 2014-2018.

**Exhíbit 1(a) Conjunto** - Collective Bargaining Agreement Between AVIS BUDGET DE PUERTO RICO INC. AND TEAMSTERS, CHAUFFEURS, WAREHOUSEMEN AND HELPERS, LOCAL UNION NO. 901, 2014-2018.

**Exhíbit 2 Conjunto** - PROPUESTA AVIS-BUDGET ESTIPULACIÓN DE HECHOS CASO

#### 2. PRUEBA DEL PATRONO

**Exhíbit 1 del Patrono** - Copias de varios correos electrónicos enviados a Carmen Luciano, por Silvana L. Fernandez.

### IV. ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. El Convenio Colectivo aplicable a la reclamación presentada por la Unión en este caso es el suscrito el 25 de noviembre de 2014 por las partes, identificado como Convenio Colectivo 2014-2018.
2. El empleado Adrián Acevedo comenzó a trabajar como empleado regular de la Compañía el 19 de mayo de 2017.
3. El empleado ocupaba la posición de mecánico, la cual pertenece a la Unidad Apropiada representada por la Unión de Tronquistas de PR, local 901, según así descrito en el Artículo 1, sección 2 del Convenio Colectivo 2014-2018.

4. El empleado, Adrián Acevedo, presentó el 30 de septiembre de 2019, una Solicitud de Vacaciones (de 72 horas equivalentes a 9 días laborables) a disfrutarse del 5 al 17 de octubre de 2019, regresando a laborar el 18 de octubre de 2019. Las mismas fueron aprobadas.
5. Para el 30 de septiembre de 2019, el empleado llevaba laborando el término de 2 años y 4 meses en la Compañía.
6. En el año 2018, el empleado disfrutó de quince (15) días de vacaciones.
7. En el año 2019, la Compañía notificó al empleado que éste acumuló nueve (9) días de vacaciones.

## V. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO<sup>1</sup>

### ARTÍCULO 17

#### Vacaciones

##### Sección 1

##### Antiguos Empleados de Avis y Budget

Empleados regulares que están activos en la Compañía tendrán el derecho de acumular vacaciones con paga completa por cada mes durante el cual trabaje no menos de cien (100) horas y de acuerdo a sus años de servicio según se indica en la tabla siguiente:

Años de Servicio	Acumulación Mensual	Acumulación Anual
00-05	1-5/12	17 días
06-10	1-1/2	18 días
11-15	1-7/12	19 días
16-20	1-2/3	20 días

---

<sup>1</sup> Exhíbit 1 Conjunto - Convenio Colectivo, 2014-2018.

Antiguos empleados de Avis contratados antes del 1ro. de abril de 1987, quienes al momento de ejecución de este convenio colectivo tenían tasas de acumulación más altas que uno y dos tercios (1-2/3) días de vacaciones (total acumulación anual mayor a 20 días como se indica en la tabla anterior) tendrán derecho a mantener sus respectivas tasas acumulativas. Estos antiguos empleados de Avis contratados antes del 1ro de abril de 1987, también tendrán derecho a seguir acumulando un (1) día adicional de vacaciones por cada cinco (5) años adicionales de servicio completados, hasta una razón de acumulación máxima de veinticinco (25) días de vacaciones por año.

Empleados Contratados después del 1ro de junio de 2014

Empleados regulares activos que son contratados después del 1ro de junio de 2014, recibirán vacaciones con paga de conformidad a la ley de Puerto Rico.

Sección 2

No más de una (1) vacación será tomada en cualquier periodo de doce (12) meses.

Sección 3

Todas las vacaciones deberán ser tomadas por los empleados y ningún empleado tendrá derecho a paga por vacaciones en sustitución de vacación. Cualquier empleado que su empleo es terminado por cualquier razón después de un (1) año de empleo tendrá derecho a paga por vacaciones por cada mes ganado hasta la fecha de su terminación siempre y cuando haya trabajado su primer año completo.

Sección 4

El periodo de vacaciones de cada empleado cualificado será establecido con respecto al deseo, antigüedad y preferencia de los empleados, consistente con la operación efectiva del negocio del Patrono.

Sección 5

El empleado, luego de haber dado al Patrono un aviso razonable de no menos de una (1) semana, le será otorgada su paga por vacaciones antes de comenzar sus vacaciones ganadas.

ARTÍCULO 19**Mantenimiento de Estándares y Separabilidad**Sección 1

El Patrono acuerda que todas las condiciones de empleo en su operación individual relativas a salarios, horas de trabajo, diferencial de tiempo extraordinario y condiciones generales de trabajo se mantendrán a no menos de los estándares más altos en vigor al momento de la firma de este Convenio, y las condiciones de empleo serán mejoradas dondequiera que se realicen disposiciones específicas para mejorar en otra parte en este Convenio. Se acuerda que las disposiciones de esta sección no aplicarán a errores involuntarios o de buena fe que cometa el Patrono o la Unión al aplicar los términos y condiciones de este Convenio.

Esta disposición no le otorga al Patrono el derecho de imponer o continuar salarios, horas y condiciones de trabajo inferiores a aquellas contenidas en este Convenio.

Sección 2

...

**VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo porque se le pagó al empleado Adrián Acevedo una licencia de vacaciones menor a la que tenía derecho bajo el referido Convenio. Que, en este caso, el empleado Adrián Acevedo fue contratado luego del 1 de junio de 2014, por lo que le aplicaba la Sección 1 del Artículo 17 del Convenio

Colectivo, sobre Vacaciones, que dispone que todo empleado que fuera contratado luego del 1 de junio de 2014, iba a acumular los días que establecía la ley vigente en ese momento, que era la Ley 180 de 1998, que establecía una acumulación de quince (15) días por año. En el año 2019, el Patrono le acumuló al señor Acevedo nueve (9) días de vacaciones, en vez de quince (15) días como establece el Convenio.

Además, la Unión alegó que el Convenio Colectivo establece en su Artículo 19, Sección 1, que los empleados van a mantener las mismas condiciones de empleo al momento de la firma de Convenio en el 2014. Que esto significa que, aunque la Ley (Ley 4 de 2017), posteriormente, disminuyera el beneficio, el empleado iba a mantener sus condiciones originales.

El Patrono, por su parte, alegó que conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de la reclamación, el empleado tenía derecho a una acumulación de nueve (9) días de vacaciones, que fue la cantidad que el empleado Adrián Acevedo solicitó utilizar y le fue aprobada. Que, conforme al Convenio, los empleados contratados después del 1 de junio de 2014, recibirán vacaciones con paga conforme disponga la Ley de Puerto Rico. Que, el señor Acevedo fue contratado posterior a la aprobación de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 ("Ley 4-2017"), por lo que las vacaciones que le correspondían para ese año 2019, eran nueve (9) días que fue lo que se le aprobó.

**VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Debemos resolver si el Patrono violó los Artículos 17 y 19 del Convenio Colectivo al acumularle al empleado, Adrián Acevedo, nueve (9) días de vacaciones durante el año 2019, en vez de quince (15) días.

Luego de analizar la prueba presentada, ponderar lo estipulado por las partes en la vista de arbitraje y conforme al Convenio Colectivo determinamos que le asiste la razón a la Unión. En este caso, el Patrono argumentó que como a los empleados contratados luego del 1 de junio de 2014, les aplica la Ley de Puerto Rico, conforme el Artículo 17, entonces la Ley aplicable es la Ley 4 de 26 de enero de 2017, en la que se acumulan nueve (9) días de vacaciones. No obstante, le damos la razón a la Unión porque el Patrono ignoró lo que establece la Sección 1 del Artículo 19. El Artículo 19 dispone, en lenguaje claro y libre de ambigüedad, que el Patrono se obligó a mantener las condiciones generales de trabajo a no menos de los estándares más altos en vigor al momento de la firma del Convenio y también se obligó a que las condiciones de empleo serían mejoradas dondequiera que se realizaran disposiciones específicas para mejorar en otra parte en el Convenio. Al momento de la firma del Convenio aplicable a este caso, la ley de Puerto Rico establecía quince (15) días de vacaciones para los empleados contratados después del 1 de junio de 2014.

Si bien es cierto que la Ley 4-2017 redujo los días de vacaciones a nueve (9), concurrimos con la Unión cuando expresa en su alegato escrito que distinto hubiese sido si la Legislatura hubiese aumentado la licencia porque allí, bajo el Artículo 19, Sección 1, sí

aplicaría la nueva ley porque esa disposición quiere reconocer que los empleados se beneficien de lo máximo que se provee. Por lo tanto, siendo la Ley 4-2017 una reducción de beneficio, no procede su aplicación al empleado. En conclusión, el Patrono violó el Convenio Colectivo al no acumularle quince (15) días de vacaciones al Sr. Adrián Acevedo.

### VIII. LAUDO

Determinamos que el Patrono violó los Artículos 17 y 19 del Convenio Colectivo aplicable al acumularle al empleado, Adrián Acevedo, nueve (9) días de vacaciones durante el año 2019, en vez de quince (15) días. Se ordena el pago de los seis (6) días de diferencia, por concepto de vacaciones, al Sr. Adrián Acevedo, en un término de 30 días calendario, contados a partir del archivo del Caso Núm. A-20-509.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 8 de febrero de 2023.

  
IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ  
ÁRBITRA

**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 7 de febrero de 2023 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

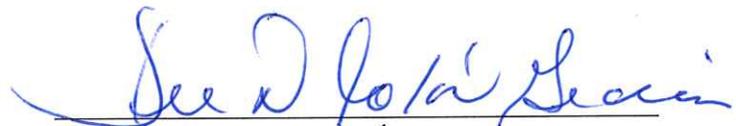
SRA. LILLYVETTE SALAS  
UNIÓN DE TRONQUISTA 901  
[union.pr@tronquista901.com](mailto:union.pr@tronquista901.com)

SR. LUIS E. MAINARDI  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
AVIS BUDGET DE PUERTO RICO  
[luis.mainardi@avisbudget.com](mailto:luis.mainardi@avisbudget.com)

LCDO. CARLOS SCHUSTER  
SHUSTER, AGUILO  
[cschuster@salawpr.com](mailto:cschuster@salawpr.com)

LCDA. GLORIMAR ACEVEDO CRUZ  
SCHUSTER LLC  
[gacevedo@salawpr.com](mailto:gacevedo@salawpr.com)

LCDO. JORGE LUIS MARCHAND  
[jorgeluis.marchand@tronquista901.com](mailto:jorgeluis.marchand@tronquista901.com)



**IRIS DORIS COLÓN GRACIANI**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II**