

Gobierno 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
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1899

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 1 de diciembre de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 30 de diciembre de 2009, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la Compañía Budget Rent a Car comparecieron el Lcdo. Miguel Rivera, Asesor Legal y Portavoz y como testigos el Sr. Luis Mainardi, Gerente y la Sra. Carmen Negrón, Directora de Recursos Humanos. Por la Unión comparecieron el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Ramón Bernard, Querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

El proyecto de la compañía es el siguiente:

“Determinar si el despido del querellante Ramón Bernard estuvo justificado de conformidad al Convenio Colectivo.”

Por su parte el proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si el despido del trabajador Ramón Bernard estuvo o no justificado y/o de conformidad al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado que pueda incluir la reinstalación en su puesto más el pago de los salarios y haberes dejados de percibir.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES

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.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII, Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

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

- (a). Dirigir y controlar la fuerza trabajadora y establecer reglas y normas justas y razonables para la mejor administración del personal y la más eficiente utilización de equipo, herramientas, materiales y ejecución del trabajo.
- (b). Emplear y utilizar personal en el número que la Compañía juzgue necesario para la mejor marcha del negocio, asignar trabajo, cesantear personal por causa justificada y/o cuando las condiciones del negocio así lo requiera, despedir, disciplinar, reemplazar, o por justa causa cambiar de clasificación.
- (c)
- (d)
- (e)

La Compañía no ejercerá estos derechos y prerrogativas arbitraria y caprichosamente, con el fin de discriminar en contra de la Unión o sus empleados.

POLITICA ANTIDISCRIMINACION/ANTIACOSO

y compromiso de política y práctica del empleo justo

Propósito

Reafirmar el compromiso de Avis Budget Group de proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación y hostigamiento; aclarar conductas

discriminatorias o de hostigamiento en el lugar de trabajo, y proporcionar un procedimiento de reclamo efectivo para denunciar dichas conductas.

Política

La política de Avis Budget Group consiste en que los empleados, candidatos a un empleo, clientes, contratistas independientes, proveedores y terceros que se encuentren en el lugar de trabajo disfruten de un ambiente de trabajo seguro, profesional, respetuoso y productivo, libre de todo comportamiento, acciones o lenguaje que constituya discriminación o hostigamiento.

Avis Budget Group tiene una política de “cero tolerancia” ante cualquier tipo de discriminación o hostigamiento de parte de cualquier empleado. Todo empleado involucrado en discriminación o hostigamiento en el lugar de trabajo estará sujeto a una acción disciplinaria que puede llegar hasta el despido. Los gerentes y supervisores que tengan conocimiento o tuviesen información acerca de la discriminación o el hostigamiento y no denuncien tal comportamiento o no tomen acciones correctivas inmediatas y adecuadas, estarán sujetos a una acción disciplinaria que puede llegar hasta el despido.

Directrices

....

.....

Aunque su intención sea otra, algunos actos pueden resultar ofensivos para otras personas. Algunos ejemplos de hostigamiento sexual incluyen:

.

.
Mostrar imágenes, revistas, calendarios, etc. Que sean sexualmente explícitos.

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en donde se pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento de querellas. Además, en este pacto el Patrono retuvo su poder de administrar su negocio, incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias por violación a sus reglamentos y normas de conducta.

En el caso de autos se le imputó al querellante haberle mostrado a un compañero de trabajo desde su celular una foto del área genital masculina. Por tal razón el Sr. Ángel L. Miro radicó una querrella. Los hechos de este caso son sumamente sencillos, pues el querellante admitió los hechos imputados. Por tal razón el 5 de febrero de 2009, luego de una investigación efectuada por la empresa se le notificó la decisión de despedirlo de su empleo. Lo que debemos decidir si el despido estuvo o no justificado ante los hechos admitidos por el reclamante.

En Puerto Rico no existe ninguna legislación que prohíba absolutamente el despido de un empleado. El despido está permitido si existe justa causa para ello. Este concepto está definido en nuestro orden jurídico mediante la Ley 80 del 30 de mayo de 1976 y establece unas causales que justifican el despido de un empleado. Algunas de estas causales pueden resumirse en la existencia de un patrón de conducta impropia o desordenada por parte del empleado; una

actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente, tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se maneja o produce por el establecimiento o empresa y la existencia de violación reiterada por el empleado a las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de las mismas se haya suministrado oportunamente al empleado. También puede destacarse el hecho que el despido es viable a la primera ofensa cuando se trata de una conducta impropia o violación a las normas del lugar de trabajo cuya intensidad o agravio atenta contra la protección de la buena marcha del negocio o la seguridad de las personas que allí laboran. Dentro de estos parámetros la ley no excluye de la sanción o despido aquella primera falta u ofensa.

En el caso que tenemos ante nos es incuestionable el hecho de que el empleado cometió la falta y que por la misma la empresa le aplicó la medida disciplinaria mayor en las relaciones industriales, o sea, el despido. De la prueba no surge que el empleado demostrara un patrón de conducta impropia o desordenada, o una actitud de rendir el trabajo de forma ineficiente, tardía o negligentemente, o la existencia de violación reiterada de las normas de la empresa. Estamos ante un caso de primera ofensa y si la misma es de una intensidad o agravio que atenta contra la buena marcha del negocio o la seguridad de las personas que allí laboran. De un análisis de los hechos surge que la conducta fue observada por empleados de la empresa, incluyendo supervisores que no hicieron nada para detenerla tal como lo requiere el propio

reglamento de la empresa. Por otro lado, la defensa levantada por la Unión de que los reglamentos aplicados no habían sido entregados al empleado previo a la comisión de los hechos fue probada. La compañía no pudo demostrar los acuses de recibo del empleado. Esta falta procesal es fundamental pues dentro de los elementos de justa causa se encuentra el hecho de que el empleado este informado de las conductas sujetas a disciplina y mayor aun que este notificado de la posible medida disciplinaria de incurrir en violación a las normas. Esta establecido que para imputar violación a las normas de conducta se le debe entregar previamente copia de las mismas de forma oportuna. Por esta razón y por los hechos surgidos en la declaración del querellante en donde admite la falta que fue base para sostener el despido entendemos que no procede el despido. Concluimos que no le fueron entregadas copia de los reglamentos que se pretenden aplicar y la medida disciplinaria a imponer en caso de violación. Por otro lado, del exhibits 1 de la Compañía surge que dicha conducta fue observada por Supervisores de la empresa y no realizaron acto afirmativo alguno para detener la conducta.

Está establecido que una violación aislada a los reglamentos y/o sus enmiendas no constituye causa justificada para despedir a un trabajador por lo que las circunstancias particulares de este caso nos lleva a modificar la pena impuesta del despido.

No obstante, tampoco podemos pasar por alto que dicha conducta es una impropia en el lugar de trabajo y no puede ser pasada por alto sin consecuencia.

Los criterios antes señalados son fundamento para revocar el despido pero no son fundamentos para no aplicar medida disciplinaria, pues no estamos hablando de un empleado reciente en la empresa ni de una persona que no podamos exigir una conducta madura en su comportamiento social. Es obvio, sin necesidad de regla alguna que dicha conducta es inaceptable en el área de trabajo pues es sentido común no efectuar una acción de dicha naturaleza. Por todo lo anterior emitimos el siguiente **Laudo**:

El despido del querellante no estuvo justificado. Se modifica el despido a una suspensión de empleo y sueldo de un año y se ordena el pago del salario y los haberes dejados de percibir del tiempo restante en que ha estado fuera de su trabajo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 19 de octubre de 2010.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de octubre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL RIVERA
BUFETE McCONNELL VALDÉS
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

SRA CARMEN NEGRÓN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
BUDGET RENT A CAR
PO BOX 3746
CAROLINA PR 00984-3746

SR ÁNGEL VÁZQUEZ, REPRESENTANTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III