

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

AVIS BUDGET GROUP
(Compañía o Patrono)

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-09-576
A-09-577

SOBRE: DESPIDO POR AGRESIÓN

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de las presentes querellas se efectuó el 29 de octubre de 2014, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Ese día, los casos quedaron sometidos para efectos de análisis y adjudicación. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Avis Budget Group, en lo sucesivo, "la Compañía": el Lcdo. Miguel Rivera Arce, representante legal y portavoz; la Sra. Auridenise Rodríguez, representante y testigo; el Sr. Luis Minardi, representante y testigo; y la Sra. María del Mar Rivera, observadora.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. José Carreras, representante legal y portavoz; la Sra. Francisca Santiago, testigo; y el Sr. Edwin J. Nieves Feliciano, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

Por la Compañía:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del querellante, el Sr. Edwin Nieves, estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable. De establecerse que no estuvo justificado, determinar que el Sr. Nieves hubiese sido despedido como parte de los "layoffs" realizados en la Compañía varios meses luego de su despido, por lo que cualquier remedio al que tenga derecho estaría limitado por dicho evento de "layoff". (sic)

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinarse en la afirmativa, es decir que fue injustificado y/o que violó el Convenio Colectivo, que la Árbitro emita el remedio adecuado. Dicho remedio podrá incluir la reinstalación en su puesto más el pago de los salarios y beneficios perdidos.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si el despido del Sr. Luis Nieves estuvo o no justificado. De determinar que estuvo justificado, que se desestime la querrela. De determinar que no lo estuvo, que se determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²

ARTICLE 8 Conduct of Employees

Section 1. Employee shall always present proper, clean and courteous attitude in public and to customers of the Employer.

Section 2. No employee shall be discharged except for just cause. Discharge of any employee for the commission of any one or more of the following violations shall be considered just cause for immediate discharge, said reasons being included herein by way of illustration and not inclusive:

- (1) Theft;
- (2) Intoxication or drinking of alcoholic beverage during working hours. Sale of, and use of, or under the influence of narcotics during working hours;
- (3) Permitting unauthorized riders in Company's vehicles.
- (4) Using Employer's vehicle for personal use without permission;
- (5) Fighting, aggressor;
- (6) Sleeping during working hours;
- (7) Falsifying work or attendance records;
- (8) Leaving employee's work station during work hours without permission;
- (9) Willful destruction of the Employer's, the public's or a fellow employee's property;
- (10) Unauthorized stopping on service trips; and
- (11) Absence for three (3) consecutive work days without notifying the Employer.

...

² Convenio Colectivo 2007-2010.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

EXHÍBITS CONJUNTOS

Convenio Colectivo 2007-2010.

EXHÍBITS DEL PATRONO

1. Carta de suspensión de 29 de junio de 2008.
2. Carta de despido de 10 de julio de 2008.
3. "Avis Work Rules" firmado como recibido por el Querellante.
4. "New Hire Orientation Checklist".
5. "Roving Rapid Return Job Description and Procedures" iniciado por el Querellante.
6. "Avis Seniority List as of April 2009 (with terminations).

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Compañía es una empresa dedicada al alquiler de vehículos.
2. El Sr. Edwin J. Nieves Feliciano, aquí querellante, se desempeñaba como "rover agent" en el local de la Compañía en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín. Entre sus funciones estaban: recibir el vehículo de vuelta, revisar y aclarar los cargos por el alquiler del vehículo con el cliente, etc.
3. El 29 de junio de 2008, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo sujeto a investigación por un incidente ocurrido el 28 de junio a las 5:53 p.m. con el cliente David A. Millman.³
4. El 10 de julio de 2008, el Querellante fue despedido debido a que "incurrió en serias violaciones al Código de Conducta de la Compañía así como del Convenio Colectivo en su Artículo 8, Sección 2," *supra*.⁴

³ Exhibit 1 Patrono.

⁴ Exhibit 2 Patrono.

5. El 25 de agosto de 2008, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Compañía alegó que el despido estuvo justificado toda vez que el Querellante violentó el Convenio Colectivo y las políticas de la empresa al enfrascarse en una discusión y pelea con un cliente. La Unión afirmó que el despido no estuvo justificado.

Examinada y aquilatada la totalidad de la prueba, que incluyó la presentación en sala de un video cuyas imágenes relataron con elocuencia lo sucedido, nos resta adjudicar el caso a favor de la Compañía. Ello es así, dada la congruencia de los testimonios presentados por ésta con la realidad evidenciada por el video. Los testimonios vertidos por los testigos de la Unión no merecen mérito alguno.

Quedó claro que el Querellante incurrió en la conducta imputada por la cual fue sancionado primero con una suspensión y luego con el despido. El Querellante tuvo un altercado con un cliente que no estuvo de acuerdo con el cargo por la gasolina del vehículo. La situación escaló de una discusión a una agresión.

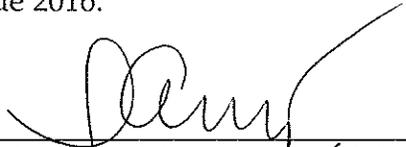
Está firmemente establecido en el campo obrero patronal, en la jurisdicción local, que el despido de un empleado que "tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa" se considera justificado. (Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).

V. LAUDO

El despido del Sr. Luis Nieves estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 9 de junio de 2016.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 9 de junio de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA AURIDENISE RODRÍGUEZ
AVIS BUDGET GROUP INC
PO BOX 3746
CAROLINA PR 00984-3746

LCDO JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III