

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

HERTZ RENT A CAR
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TROQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1417

SOBRE: DESPIDO - ORLANDO
CUEVAS

ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró los días 14 de septiembre de 2011 y 18 de julio de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 17 de octubre de 2013, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista, en representación de la Compañía, comparecieron: el Lcdo. Julio Lugo, asesor legal y portavoz; la Sra. Admés Jordán, directora de Recursos Humanos; el Sr. Hiram Vázquez, gerente del Taller de Mantenimiento y testigo; y la Sra. Irma Alvarado, gerente de Flota y testigo.

En representación de la Unión, comparecieron: el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Raymond Reyes, delegado y testigo; los señores Alexis Martínez y Yiraldo Juan, testigos; y el Sr. Orlando Cuevas, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que presentaron los siguientes proyectos:

Compañía:

Que la Honorable Árbítro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el derecho vigente aplicable, si el despido del Sr. Orlando Cuevas estuvo o no justificado.

De determinarse que lo estuvo, procederá a desestimar con perjuicio, la reclamación del señor Cuevas.

De determinarse que no lo estuvo, deberá emitir el remedio apropiado, el cual no puede ni debe incluir o incorporar paga retroactiva o reinstalación en el empleo, ya que existen circunstancias particulares que impiden dicho remedio.

Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado y/o debe desestimarse por ser contrario al Convenio Colectivo, a la prueba y al derecho aplicable.

De determinarse que no lo estuvo y/o deba desestimarse se emita un remedio que podría incluir el pago de los salarios y haberes dejados de percibir más la reinstalación del querellante en su empleo.

A tenor con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, hemos desarrollado la siguiente sumisión:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, emitir el remedio adecuado.

¹ Véase el 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 contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XI
ACCIONES DISCIPLINARIAS

...

Sección 2. El patrono no despedirá o suspenderá a ningún empleado sin justa causa. El despido o suspensión de cualquier empleado por haber cometido una o más de las siguientes violaciones, será considerado justa causa para despido o suspensión inmediata:

- a. Robo o deshonestidad.
- b. Intoxicación o tomar bebidas alcohólicas durante horas de trabajo. Venta, uso o estar bajo la influencia de drogas ilegales durante horas laborables.
- c. Permitir que personas no autorizadas viajen en los vehículos de la Compañía.
- d. Utilizar vehículos de la Compañía para uso personal sin autorización.
- e. Provocar peleas o ser el agresor en caso de peleas.
- f. Dormir durante horas de trabajo.
- g. Abandonar su lugar de trabajo durante horas laborables sin autorización.
- h. Dejar de reportar inmediatamente un accidente que ha resultado en lesión personal o daños a la propiedad.
- i. Estar envuelto en un accidente de vehículo de motor serio mientras conduce un automóvil de la Compañía como resultado de negligencia u imprudencia.
- j. La destrucción premeditada de propiedad pública o del Patrono o la propiedad de compañeros empleados.
- k. Rehusar llevar a cabo una orden directa de un supervisor.

...

ARTÍCULO XII
ARREGLO DE DISPUTAS

...

Sección 4. Determinación del Árbitro. La determinación del árbitro será de acuerdo a la Ley y la decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes. Por consiguiente, el árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para solo interpretar, aplicar o determinar el cumplimiento de los Artículos de este Acuerdo o cualquier otra enmienda hecha, pero no tendrá jurisdicción para añadir, eliminar, modificar o alterar ninguno de los términos acordados. La autoridad del árbitro será limitada a revisar y determinar situaciones específicas llevadas a arbitraje. En asuntos relacionados con despidos, el árbitro tendrá la autoridad de i) Emitir una determinación de reinstalación de un empleado despedido, con o sin paga o alguna cantidad, o ii) Sostener la decisión de la Compañía sin paga.

...

IV. OPINIÓN

El Sr. Orlando Cuevas, querellante, se desempeñaba como mecánico del taller de la Compañía Hertz. El 6 de agosto de 2009, el señor Cuevas fue despedido de su empleo por hechos acontecidos el 31 de julio del mismo año y por una suspensión anterior.

De acuerdo a la Compañía, el Querellante, el día mencionado, utilizó un vehículo Ford Flex para buscar desayuno sin autorización previa y posteriormente el supervisor del empleado encontró el vehículo accidentado en la puerta derecha trasera, por lo que le imputaron la violación a los incisos d, g, y h de la Sección 2 del Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Para sustentar su posición, la Compañía presentó como testigo al Sr. Hiram Vázquez, quien se desempeña como Gerente del Taller de la Compañía y supervisor del Querellante. El testigo sostuvo que el 30 de julio de 2009 llegó una Ford Flex de un taller de hojalatería externo la que el mismo verificó y la que fue dejada frente al taller, ya que se esperaba la llegada de un foco para el automóvil. Testificó que al próximo día el

automóvil no se encontraba en el mismo lugar, que la buscó en el área de piezas y la estacionó en el lugar anterior y que el mecánico Alexis Martínez le dijo que el montaba el foco, ya que ya había sido entregado. Posteriormente, estando el vehículo en el taller, se percató que el automóvil tenía un rayazo grande en el lado derecho.

Testificó que preguntó al Querellante y a Alexis Martínez, quienes le indicaron que no sabían nada a ese respecto; que posteriormente Orlando Cuevas le dijo que el había salido de los predios de la Compañía, pero que no había chocado el automóvil; que el Querellante había salido a comprar desayuno; que su norma es que no pueden salir de los predios de la Compañía a menos que él los autorice y que habló con la señora Jordán quien le dio instrucciones para que investigara. Sostuvo que ese día el Querellante fue quien hizo el "shop count", que es un inventario de los carros que hay en el lote, el que en ocasiones lo hacen los empleados y en otras los gerenciales, y que dicho "shop count" lo hizo el Querellante montado en un vehículo.

Planteó que Alexis Martínez y el Querellante le dijeron que ellos sabían quién se había llevado el vehículo que luego apareció accidentado, pero que lo investigara el con las cámaras; que todo el mundo sabía que las cámaras no servían; que escuchó un comentario de que el accidente fue en el portón del área de ventas; que el Querellante al hacer el "shop count" en carro va hasta el área de ventas; que fue al área de los portones y vio pintura y que como el Querellante tuvo el vehículo todo el tiempo entendió que fue él quien chocó.

Entre otras cosas, durante el contrainterrogatorio sostuvo que se supone que el guardia que está en el portón lleve un record; que el día de los hechos éste no apuntó

nada; que no vio cómo se produjo el choque; que nadie vio quién conducía el vehículo cuando se produjo el choque y que no existía la costumbre de mandar a buscar desayuno. Además, testificó que el guardia le informó que vio al Querellante salir a la calle en el vehículo accidentado.

La compañía también presentó como testigo a la Sra. Admés Jordán, Gerente de Recursos Humanos, quien sostuvo que se reunió con el Querellante y que éste acusó a la Gerente de la Flota, Sra. Irma Reyes, de haber causado el accidente; que ésta le indicó que vio al Querellante montado en el vehículo y que ella tomó la determinación del despido.

Por su parte, la señora Alvarado testificó que vio al Querellante cuando entró al lote de ventas.

La Unión, por su parte, presentó como testigo al mecánico Alexis Martínez, quien sostuvo que el día de los hechos, el Querellante salió a comprar desayuno; que nunca los amonestaron por salir a comprarlo y que en ocasiones el señor Vázquez estaba presente cuando se salía a comprar. Testificó que ese día el Querellante estacionó el vehículo en el pino del medio; que se fueron a desayunar y que cuando regresaron ya el vehículo no estaba.

Además, el Sr. Yivaldo Juan Morales, mecánico, testificó que en ocasiones compraban desayuno afuera en los vehículos de la Compañía; que en ocasiones Vázquez estaba y tenía conocimiento de ello; que siempre fue así y que en ocasiones no pedían permiso.

El Querellante testificó que había presentado dos querellas como empleado; que el día de los hechos, al regresar de desayunar no encontró el vehículo en el pino donde lo había dejado; que Vázquez le informó que el vehículo estaba chocado; que le dijo que lo vio en las cámaras; que él se dirigió al guardia y éste le informó que vio a la señora Alvarado en el vehículo; que todas las mañanas alguien iba a comprar desayuno y que el supervisor Vázquez lo sabía.

Analizados los hechos y los testimonios vertidos en la vista de arbitraje, hemos determinado que el despido del Querellante no estuvo justificado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que en caso de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma.²

Es al patrono a quien le corresponde probar la justa causa para la sanción disciplinaria a ser impuesta, en este caso, el despido.

Los elementos para probar dicha justa causa han sido resumidos por el Árbitro Carroll Daugherty en lo que conocemos como el "Seven Test". El mismo comprende siete preguntas y la contestación en la negativa a una o más, significa que no existe la justa causa o que podría haber indicios de arbitrariedad, caprichosidad o discrimen.

Las preguntas son las siguientes:

² JRT vs. AEE, 117 DPR 222, 227 (1986).

1. NOTICE: Did the Employer give to the employee forewarning or foreknowledge of the possible or probable consequences of the employee's disciplinary conduct?
2. REASONABLE RULE OR ORDER: Was the Employer's rule or managerial order reasonably related to (a) the orderly, efficient, and safe operation of the Employer's business, and (b) the performance that the Employer might properly expect of the employee?
3. INVESTIGATION: Did the Employer, before administering the discipline to an employee, make an effort to discover whether the employee did in fact violate or disobey a rule or order of management?
4. FAIR INVESTIGATION: Was the Employer's investigation conducted fairly and objectively?
5. PROOF: At the investigation, did the "judge" obtain substantial evidence or proof that the employee was guilty as charged?
6. EQUAL TREATMENT: Has the Employer applied its rules, orders and penalties even-handedly and without discrimination to all employees?
7. PENALTY: Was the degree of discipline administered by the Employer in a particular case reasonably related to (a) the seriousness of the employee's proven offense, and (b) the record of the employee in his service with the Employer?³

Analizado el "Seven Test", a la luz de los hechos de este caso, nos hemos detenido en la pregunta número cinco:

Si en la investigación el juez obtuvo evidencia sustancial o prueba de que el empleado es culpable de lo que se le señala.

1. A la luz de la prueba presentada, es nuestra posición, que no existe evidencia de que el Querellante fue el responsable de chocar el vehículo señalado.

³ Koren & Smith; Just Cause: The Seven Test, 3rd Ed., 2006, págs. 27 y 28.

2. A nuestro entender, la Compañía especuló que si en la mañana vieron al empleado en el automóvil, ya bien sea, comprando el desayuno o haciendo el "shop count", entonces tendría que ser él quien accidentó el mismo.
3. De acuerdo a los testigos, aquí se trata de un taller en el que se realizan varias tareas, y por ende, son varias las personas que tienen acceso a los automóviles.

Inclusive del testimonio del Sr. Hiram Vázquez se desprende que supervisa a seis mecánicos y que el "shop count" lo realizan a pie o en carro, tanto los empleados como los gerenciales.

Además, surge de los testimonios que las cámaras de seguridad estaban inoperantes; que alegadamente el guardia de seguridad no vio nada, y digo alegadamente porque éste no compareció a la vista de arbitraje, y que de todas estas personas que se encontraban trabajando el día de los hechos, ninguna vio si en efecto el Querellante chocó la guagua Flex

En casos disciplinarios con esta falta de pruebas, los tratadistas han sostenido que:

[Arbitrator Burke] A discharge cannot be based upon conjecture, surmise, suspicion, or anything but hard, material, and known facts.⁴

O como sostiene otro árbitro: "Si no se ha probado una infracción, entonces ninguna penalidad es justa".

⁴ Bordens Farm Prods., Inc., 3LA 607, 608 (1945).

Por otro lado, la Compañía también sostuvo que el Querellante violó el Convenio Colectivo al utilizar un vehículo de motor para ir a comprar desayuno fuera de sus predios.

No obstante, de la prueba se desprende que dicha conducta era una práctica permitida en la Compañía al tratarse de comprar desayuno. Nótese que ninguna de las faltas impuestas al Querellante se refieren a esta conducta.

Analizados los hechos y los testimonios, debemos de concluir que el Patrono no probó que el despido del Querellante estuviese justificado. Así las cosas, ordenaremos la paga comprendida entre la fecha del despido hasta el 9 de junio de 2011, tal como se emitiera en Resolución del 23 de junio de 2011.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El despido del empleado, Orlando Cuevas, estuvo injustificado. Se ordena la paga comprendida entre la fecha del despido hasta el 9 de junio de 2011, de acuerdo a Resolución emitida el 23 de junio de 2011, y el reemplazo inmediato de este trabajador.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de abril de 2016.


MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 12 de abril de 2016 y remitida copia por correo a las

siguientes personas:

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

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

SRA ADMES L JORDAN QUIÑONEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HERTZ RENT A CAR
15 SECTOR CENTRAL
CARIBBEAN AIRPORT FACILITIES
CAROLINA PR 00979

LCDO JULIO I LUGO MUÑOZ
BUFETE SANCHEZ BETANCES SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III