

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

HERTZ RENT A CAR
(Compañía o Hertz)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-151

SOBRE : DESPIDO
FÉLIX MELÉNDEZ

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 17 de diciembre de 2015. El mismo quedó sometido el 7 de marzo de 2016, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía": La Lcda. Claribel Ortiz, portavoz y asesora legal; la Sra. Admes Jordán, representante y el Sr. Gerardo Díaz; testigo. Por la "Unión": El Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal, y el Sr. Félix Meléndez; Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo, la prueba y conforme a derecho,

1. Si el despido del empleado fue uno en el que medió justa causa.
2. De determinar que medió justa causa, que confirme el despido.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinar que no lo está que emita el remedio adecuado el cual podrá incluir el pago de salarios y beneficios perdidos.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.
De determinar que no se justifica el despido el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO**ARTÍCULO XI
ACCIONES DISCIPLINARIAS**

Sección 1. Los empleados siempre tendrán una apariencia apropiada y limpia y una actitud amable en público y hacia los clientes del patrono.

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:

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) En la eventualidad de 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

- 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. Rehусar llevar a cabo una orden directa de un superior.

Sección 3. Aviso. Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, serán por escrita al empleado con copia al delegado y a la Unión detallando los hechos en que dicha acción está basada, con fecha y lugar de ocurrencia y si aplica, mención del artículo o artículos del convenio colectivo que han sido violados.

Sección 4. ...

IV. HECHOS

1. El Sr. Félix Meléndez, aquí Querellante, comenzó a trabajar para "Hertz" en 2007; ocupando un puesto de "Courtesy Bus Driver".
2. Sus funciones consistían en conducir una guagua que se utilizaba para transportar clientes del área del Aeropuerto Luis Muñoz Marín a las instalaciones de la Compañía para recoger vehículos a ser alquilados.
3. El Querellante tenía conocimiento de las reglas de conducta y disciplina de la Compañía.

4. El 22 de marzo de 2013, aproximadamente a las 4:40 a.m., el Querellante durante su turno de trabajo chocó la guagua de la Compañía que conducía.
5. El 24 de marzo de 2013, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo debido al incidente del 22 de marzo de 2013.
6. La Compañía luego de realizar una investigación del accidente le informó al Querellante mediante carta, la cual reproducimos; según fuera redactada, lo siguiente:

April 3, 2013

Felix Melendez
HC-01 Box 6650
Aguas Buenas, PR 00703

Dear Mr. Melendez:

Effective immediately you are discharge from the Hertz Corporation due to violation of company rules and regulations, and Collective Bargaining Agreement.

All Hertz uniforms and you I.D. badge must be returned as soon as possible.

Unless so directed by Hertz management or approved before hand, you are not permitted on Hertz property. Violation of this directive may be considered trespassing and subject you to criminal prosecution. Thank you for your cooperation in this matter.

Sincerely,

Luis Fernandez
Area Manager
Puerto Rico & St. Thomas

c: Teamsters, Local 901

7. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada radicó el presente caso ante este foro.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó que, el despido del Querellante estuvo justificado. Sostuvo que el Querellante incurrió en negligencia en el desempeño de sus funciones y que causó daño a la propiedad de la Compañía. Que sus acciones afectaron las operaciones, servicio y la buena marcha de la empresa.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante no se justifica. Por lo cual, reclama la reposición del Querellante en su puesto y todos los haberes dejados de devengar.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que el despido del Querellante se justifica a la luz de los hechos del caso de autos. Quedó, a nuestro juicio, demostrado que el Querellante se quedó dormido mientras conducía un vehículo de la Compañía y como consecuencia de esto fue que ocurrió el accidente. Alcanzamos dicha conclusión luego de determinar que la Compañía sostuvo el peso de la prueba.

Cabe señalar que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric hospital, 87 jts 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Por lo tanto, en ausencia de evidencia que señale que la Compañía actuó de forma caprichosa, arbitraria o injustamente nos reafirmamos en nuestra determinación.

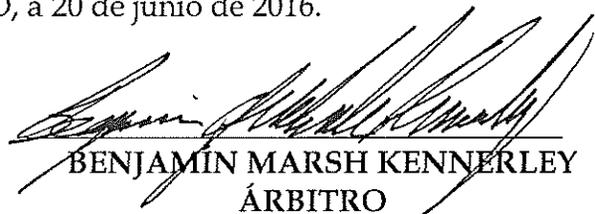
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de junio de 2016.



BENJAMIN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

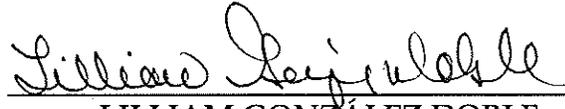
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de junio de 2016 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA ADMES L JORDÁN QUIÑONEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HERTZ RENT A CAR
SECTOR CENTRAL #15
CARIBBEAN AIRPORT FACILITY
CAROLINA PR 00979

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ PATRONO
HERTZ RENT A CAR
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III