

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

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901**

(Unión)

Y

**PUERTO RICAN CARS, INC.
H/N/C HERTZ RENT-A-CAR
(Compañía)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-1333

SOBRE: DISCIPLINA - DESPIDO

ÁRBITRO: ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se efectuó el 21 de abril de 2006, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El mismo quedó sometido para fines de adjudicación el 22 de mayo de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos en apoyo a sus contenciones.

En representación de la Compañía Puerto Rican Cars, Inc. h/n/c Hertz Rent-A-Car, en adelante, "el Patrono", o "la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Manuel E. Ávila De Jesús, Asesor Legal y Portavoz; como testigos estuvieron presentes la Sra. Sylvia Rosa Ortiz, Gerente de Recursos Humanos; y la Sra. Elisette Gómez, City Manager, para la fecha de los hechos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la “Unión”, comparecieron: el Lcdo. Manuel A. Rodríguez Banchs, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. William Osorio, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Determinar a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo¹ y el derecho aplicable si el despido del Sr. William Osorio estuvo o no justificado. De no estarlo que la Honorable Árbbitro determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICLE XI DISCIPLINARY ACTIONS

Section 2. The Employer will not discharge or suspend any employee without just cause and shall give at least one warning of the complaint against such employee in writing to the Union, the Chief Steward and the employee, before he is discharged or suspended.

Discharge or suspension must be by proper written notice to the employee affected, with a copy sent to the Union. No warning notice need be given in the case of dishonesty, failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage, permitting unauthorized persons to ride in Employer’s vehicles, failure to carry out responsible instructions that do not conflict with the terms of this Agreement, willful destruction of Employer’s or public property or the property of fellow employees, theft, becoming involved in a serious motor vehicle accident while driving the Employer’s car as a result of negligence or recklessness, refusing to carry out a direct order of a superior, using an Employer’s vehicle for personal

¹ Exhibit 1 Conjunto- Convenio Colectivo vigente entre las partes del 26 de abril de 2002 hasta el 26 de abril de 2005.

use without permission, and the use or possessions of narcotics and/or intoxicating beverages while on duty or on company property.

ARTICLE XXVIII MANAGEMENT RIGHTS

The right to hire, transfer, promote, discharge or discipline employees for cause, establish reasonable rules for conduct of its employees and to maintain discipline and efficiency of employees is the sole responsibility of the Employer, except that the Union members shall be discriminated against as rush. In addition, the location of stations, the schedules, methods, processes and means of operations are solely and exclusively the responsibility of the Employer, providing the terms and conditions of the Agreement are not violated. Any violation shall be subject to Grievance Procedure.

NORMAS Y REGLAMENTO PARA EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA

Las siguientes son violaciones a la buena conducta (desempeño de labores deficiente) que pueden llevar a un empleado a recibir disciplina incluyendo reprimendas, suspensión o despido:

Inciso 7. Desempeño insatisfactorio de las tareas asignadas y/o conducta inapropiada, incluyendo descortesía con los clientes.

Las siguientes son violaciones serias más comunes que pueden conllevar despido inmediato:

Inciso 23. Actividades por parte de una persona o grupo de personas que interrumpa la armonía en el trabajo, intimide a compañeros de trabajo o interfiera con la operación.

Inciso 28. No se permitirá ningún tipo de conducta ofensiva a la decencia y a la moral. Igualmente tampoco se permitirá el que los empleados utilicen lenguaje u observen conducta obscena o hagan comentarios viciosos o maliciosos acerca de la Compañía, otros empleados u otras personas. No se

tolerarán juegos de manos ni el desorden en los predios de la Compañía. Las amenazas, intimidación o la interferencia con otros empleados, supervisores, o con terceras personas están terminantemente prohibidas. La atmósfera de trabajo debe ser una de cordialidad y compañerismo.

Se prohíbe todo tipo de discusión con los compañeros, supervisores, clientes y/o patrocinadores. Cualquier problema que surja con un cliente y/o patrocinador deberá ser referido de inmediato a su supervisor o a algún personal gerencial autorizado. La decisión que tome su supervisor deberá ser aceptada de inmediato por el empleado.

No se tolerará la falta de respeto a los supervisores, clientes o a otros compañeros de trabajo.

Los empleados deben resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir relacionados a su trabajo o por otras causas observando siempre una conducta respetuosa y evitando provocaciones, peleas o alteraciones a la paz.

. . .

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes en el caso de autos, al momento de los hechos, estaba regida por un Convenio Colectivo cuya vigencia era de 26 de abril de 2002 hasta 26 de abril de 2005.
2. El Sr. William Osorio, querellante, llevaba trabajando para la Compañía Hertz Rent-A-Car, aproximadamente, un año y cuatro meses.
3. El querellante se desempeñaba como "Vehicle Service Attendant".
4. El día 4 de septiembre de 2005, alrededor de las 10:30 a.m. en el Área de "Instant Return", surgió un incidente donde el Sr. Miguel Rodríguez agredió al Sr. William Osorio.

5. Todo surgió como resultado de que Osorio notaba que el señor Rodríguez tomaba los vehículos sin que el cliente terminara de bajar sus pertenencias y cerrar el contrato.
6. Ante este hecho, Osorio, cuando vio que Rodríguez se acercó al área de trabajo, en tono de broma le dijo, “un día vas a limpiar los autos con los clientes adentro”.
7. Luego del comentario, más tarde, se desató un altercado en el área de “Instant Return”, donde se recogen los mismos para realizar la limpieza de estos.
8. El altercado se desató frente a un cliente. El cliente llegó para entregar el automóvil que había rentado.
9. En ese momento, Osorio se dirigió hacia el auto para tomarle la información al cliente y Rodríguez se dirigió al mismo auto. Osorio le indicó que tomara otro auto que estaba al frente.
10. Como producto del comentario, Rodríguez se molestó y le dijo en tono serio “no jodas conmigo que ya me tienes cansado”.
11. Mientras, Osorio con una sonrisa, le contestó, “yo llegué primero, así que coge otro”.
12. Rodríguez siguió molesto y le contestó nuevamente “no jodas conmigo” y lo golpea con un puño en el pecho. ²

² Exhibit 1 Compañía, Informe de los hechos.

13. Ante tal agresión Osorio, como mecanismo de defensa, se le “cuadró” a su agresor.
14. Ante ello el Sr. Norberto Ortiz, compañero de trabajo, quien presenció el incidente, procedió a intervenir entre ambos para evitar que se agravara la situación.
15. Como consecuencia de lo sucedido Osorio, a iniciativa propia, procedió a reunirse con su supervisor, el Sr. Rómulo A. Laureano, para informarle lo ocurrido.
16. De seguido, ambos empleados solicitaron reunirse con la Sra. Elisette Gómez, “City Manager”, para contarle lo sucedido.
17. La señora Gómez procedió a redactar un informe conforme la versión de los hechos narrada por los empleados y cada uno firmó.³
18. La Compañía notificó, por escrito, a los dos empleados que serían suspendidos a partir de 4 de septiembre de 2005, hasta tanto se realizara una investigación de lo ocurrido.⁴
19. Durante el proceso de investigación se efectuó una reunión entre la gerencia, el querellante y el delegado de la Unión, en la cual se le hizo preguntas a Osorio sobre el incidente ocurrido con Rodríguez.

³ Véase transcripción, página 12.

⁴ Exhibit 3 Conjunto, Hoja de Contacto, indicando suspensión del señor Osorio.

20. Luego de la información recopilada de los hechos ocurridos y la investigación realizada, la señora Gómez procedió a notificar, por escrito, a Osorio su terminación de empleo y sueldo con carácter inmediato.⁵
21. El 8 de septiembre de 2005, se le hizo entrega de la notificación tanto a Osorio como al Sr. Enrique Díaz, delegado de la Unión.
22. Mediante la misma, la Compañía le imputó a Osorio violación a las Normas y Reglamentos para Empleados de la Compañía.
23. Específicamente le imputó violación a las Reglas 7, Desempeño insatisfactorio de las tareas asignadas y/o conducta inapropiada incluyendo descortesía con los clientes; Regla 23, Actividades por parte de una persona o grupo de personas que interrumpa la armonía en el trabajo, intimide a compañeros de trabajo o interfiera con la operación; y Regla 28, No se permitirá ningún tipo de conducta ofensiva a la decencia y a la moral. Igualmente tampoco se permitirá el que los empleados utilicen lenguaje u observen conducta obscena o hagan comentarios viciosos o maliciosos acerca de la Compañía, otros empleados u otras personas. No se tolerarán juegos de manos, ni el desorden en los predios de la Compañía. Las amenazas, intimidación o la interferencia con otros empleados, supervisores o con terceras personas están terminantemente prohibidas. La atmósfera debe ser una de cordialidad y compañerismo.

⁵ Exhibit 4 Conjunto, Carta de terminación de empleo del querellante.

Se prohíbe todo tipo de discusión con los compañeros, supervisores, clientes y/o patrocinadores. Cualquier problema que surja con un cliente y/o patrocinador deberá ser referido de inmediato a su supervisor o a algún personal gerencial autorizado. La decisión que tome su supervisor deberá ser aceptada de inmediato por el empleado.

No se tolerará la falta de respeto a los supervisores, clientes o a otros compañeros de trabajo.

Los empleados deben resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir relacionados a su trabajo o por otras causas observando siempre una conducta respetuosa y evitando provocaciones, peleas o alteraciones a la paz.

24. Por no estar conforme con la determinación de la Compañía el 10 de noviembre del 2005, la Unión radicó la presente querrela.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

En el caso de autos el Patrono separó de forma permanente de su empleo al Sr. William Osorio, querellante, el día 8 de septiembre de 2005. Específicamente le imputó violación a las Reglas Núm. 7, 23, y 28 de las Normas y Reglamentos para Empleados de la Compañía. Nos corresponde determinar si el despido estuvo o no justificado.

Surge de la prueba desfilada que los hechos ocurrieron según lo ya expresado en la relación anterior. Establecido el cuadro de los hechos, nos corresponde determinar si la penalidad impuesta al querellante está de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la ofensa o falta que alegadamente fue cometida por éste.

A tales efectos, debemos señalar que la opinión vigente en el campo del Arbitraje obrero-patronal es que las agresiones físicas o verbales entre empleados son consideradas como faltas industriales “graves” que de ordinario, permiten sostener o validar el despido definitivo del trabajador.

En Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico ante la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, el patrono tiene la libertad de aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. Las violaciones de las normas del empleo constituirían “justa causa” para el despido cuando el patrono logre demostrar: que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado; y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. Es norma establecida que la Compañía debe proveer prueba clara que demuestre que hubo justa causa para la acción disciplinaria. Dicha prueba nos debe llevar a concluir que el despido estuvo justificado.

En el interés de cumplir con su responsabilidad la Compañía sometió como prueba documental tres (3) informes⁶ donde tres (3) empleados, incluyendo al Gerente de Estación o “Station Manager”, relatan los hechos que, alegadamente, ocurrieron. De dichos documentos se desprende que en efecto hubo un incidente entre Osorio y Rodríguez, pero no podemos concluir que Osorio, querellante en el caso de autos, fuera quien lo inició. En todo momento el agredido físico y verbalmente fue el querellante.

⁶ Exhibit 1 Compañía, informe de lo sucedido redactado por el señor Ortiz.

Exhibit 2 Conjunto, informe de lo sucedido redactado por el señor Osorio.

Exhibit 3 Conjunto, informe de lo sucedido redactado por Rómulo Laureano, Gerente de Estación.

Analizada la totalidad de la prueba ésta demostró que Osorio no incurrió en la falta imputada, o sea, violación a las Reglas 7, 23 y 28. Nótese que quien utilizó palabras soeces y propinó el golpe fue Rodríguez. Por consiguiente, fue éste quien afectó la armonía y la paz en el ambiente de trabajo, además, de faltarle el respeto al cliente en la medida en que entró en la discusión y conducta aquí censurada, frente al mismo. Ciertamente, fue Rodríguez quién por no encontrarse en buen estado de ánimo no reprimió sus impulsos, ni se fue del área del taller evitando así el altercado.

A pesar de que la Compañía pretende hacer ver que Osorio fue el responsable del altercado ocurrido y lo responsabiliza por alegadamente haber estado instigando a Rodríguez desde temprano ese día, y ello provocó que éste agrediera a Osorio, diferimos de ello. Claramente, el lugar de trabajo no es área para estar bromeando. Sin embargo, no calificamos como broma de mal gusto o de carácter lesivo las expresiones hechas por Osorio, al extremo de que motivaran a Rodríguez a reaccionar de la manera en que lo hizo. Resulta inconcebible que por cualquier expresión que alguien haga los empleados pierdan el control ocasionando peleas o discusiones.

Por lo tanto, consideramos que en el caso de autos la pena impuesta no aplica al caso de marras. En el caso de autos tenemos como atenuante que la Compañía no demostró que Osorio a sido un empleado que en reiteradas ocasiones haya violentado el reglamento de la Compañía, ni mucho menos que haya agredido de manera física y/o verbalmente a sus compañeros de trabajo. Tampoco, demostró que el querellante haya sido disciplinado anteriormente. Entendemos que aunque el querellante fue parte

de un altercado, él no fue el agresor, es decir no fue él quien comenzó la agresión verbal ni la física. Más aún, ni siquiera contestó la agresión física de parte de Rodríguez.

Por los fundamentos anteriormente expuesto, el Convenio Colectivo y la prueba presentada emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

El despido del querellante no estuvo justificado. Se ordena la reposición en el empleo y el pago todos los haberes dejados de percibir. La Compañía deberá cumplir con lo aquí ordenado no más tarde del 15 de diciembre de 2006.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, Puerto Rico a 17 de noviembre de 2006.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy _____ de noviembre de 2006 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO MANUEL E ÁVILA DE JESUS
PO BOX 8155
SAN JUAN PR 00910-0155

SRA SYLVIA ROSA ORTIZ
GERENTE
HERTZ RENT A CAR
PO BOX 38084
SAN JUAN PR 00937-0084

OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR JOSÉ L CORTÉS - REP
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

**LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ
SECRETARIA**