

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

<b>BUDGET RENT A CAR (Patrono)</b>	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO NÚM. A-06-1199</b>
<b>UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR (Unión)</b>	<b>SOBRE: DESPIDO POR APROPIACIÓN ILEGAL</b>
	<b>ÁRBITRO:</b>
	<b>MARILÚ DÍAZ CASAÑAS</b>

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de autos se efectuó el 7 de septiembre de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación el 8 de octubre de 2007. La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** Lcdo. Miguel Rivera Arce, Representante Legal, y la Sra. Auridenise Rodríguez, Representante de Budget y testigo.

**POR LA UNIÓN:** Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Mariano E. Andujar, Representante; y el Sr. Lemuel Marrero Juarbe, querellante.

Las partes no lograron un acuerdo en cuanto a cuál era la controversia que sería resuelta por esta Ábitro. No obstante, cada parte presentó los siguientes proyectos de sumisión:

**PATRONO:**

Determinar si el despido del querellante estuvo justificado. De determinarse que no estuvo justificado, que el Ábitro determine el remedio adecuado.

**UNIÓN:**

Que la Ábitro determine si el despido del empleado Lemuel Marrero estuvo o no justificado y/o de conformidad a las disposiciones del Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo, que emita el remedio que estime adecuado, incluyendo la reposición en el empleo más la paga de los salarios y haberes dejados de percibir.

Luego de analizar los hechos, la prueba y las contenciones de las partes, hemos determinado que la controversia por resolver se encuentra enmarcada en el proyecto propuesto por la Unión.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

**Artículo XII**

**Acciones Disciplinarias**

...

**Sección 2.**

El Patrono no despedirá o suspenderá a un empleado sin justa causa y deberá enviar, por lo menos, un aviso escrito de advertencia sobre la querella en contra de dicho empleado a

la Unión y al delegado general. En caso de despido o suspensión se le debe enviar copia de dicha notificación escrita a la Unión. No será necesario enviar el aviso de advertencia en caso de deshonestidad, falta de notificar inmediatamente un accidente en el cual se ocasiona daño personal o a la propiedad, permitir que pasajeros no autorizados viajen en vehículos del Patrono, rehusar llevar a cabo instrucciones impartidas que no confluyen con los términos de este Convenio Colectivo, destrucción intencionada de propiedad pública o del Patrono o de propiedad de otros compañeros empleados, hurto, estar envuelto en un accidente serio de tránsito mientras conducía un vehículo del Patrono en forma negligente y temeraria, rehusar llevar a cabo una orden directa impartida por su superior, utilizar un vehículo del Patrono, sin su consentimiento, para uso personal del empleado, estar bajo la influencia de o hacer uso de bebidas alcohólicas y/o hacer uso de traficar narcóticos o sustancias controladas, físicas peleas (sólo el agresor), dormir durante horas de trabajo, falsificar hojas de trabajo o de asistencia (deshonestidad), dejar la estación de trabajo del empleado durante horas de trabajo sin permiso y traer armas a los predios de la Compañía.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Budget Rent a Car System, en lo adelante “la Compañía”, es una empresa dedicada a ofrecer servicio de alquiler de vehículos de motor.
2. El 7 de noviembre de 2000, desapareció de la flota de vehículos de la Compañía el vehículo marca Ford Windstar, color verde, modelo del 1199, número de tablilla DOC-608. A tales efectos, el 14 de noviembre de 2000, se radicó una querrela en la Policía de Puerto Rico.

3. Allá para el 7 de octubre de 2005, la Policía de Puerto Rico efectuó un allanamiento en la residencia del Querellante y recuperó dos vehículos a nombre de Auto Servi, Inc, Budget Rent a Car. Uno de los cuales respondía a las especificaciones titulares del vehículo Ford Windstar que la Compañía había reportado como hurtado.
4. Efectivo ese mismo día, la Compañía determinó suspender de empleo y sueldo al Querellante por incurrir en la violación del Artículo XII del Convenio Colectivo, hasta tanto se concluyeran las investigaciones de rigor.
5. El Artículo XII, Sección 2, supra, dispone que “en caso de despido o suspensión se le debe enviar copia de dicha notificación escrita a la Unión. No será necesario enviar el aviso de advertencia en caso de... hurto”.
6. En comunicación fechada 19 de octubre de 2005, la Compañía le comunicó al Querellante que, basado en la investigación efectuada por las autoridades correspondientes y ante la negativa de éste de participar en dicha investigación, quedaba despedido, efectivo inmediatamente.
7. El 25 de octubre de 2005, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por despido injustificado del Querellante.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de querellante Lemuel Marrero estuvo o no justificado. La Compañía alegó que el despido estuvo justificado toda vez que,

PRIMERAMENTE, la Policía de Puerto Rico, como parte de un proceso de allanamiento que se llevó a cabo allá para octubre de 2005 en la residencia del Querellante, encontró un vehículo propiedad de Budget que se había reportado como hurtado en el mes de noviembre de 2000. En SEGUNDO lugar, el Querellante no explicó u ofreció justificación alguna para que ese vehículo se encontrara en su posesión.

La Unión, sostuvo que la Compañía no presentó prueba admisible y constatable que lograra demostrar que el Querellante incurrió en el delito de hurto. Por lo tanto, solicitó su reinstalación y la correspondiente paga de los haberes dejados de percibir.

Luego de examinar la evidencia, tanto documental como testifical, podemos concluir que la misma apunta a que, en efecto, el Querellante incurrió en posesión ilegal de mercancía hurtada. Cuando un empleado posee propiedad de robada de su patrono, éste no tiene que probar que el empleado hurtó la mercancía para sostener el despido. Aún, en ausencia de un testigo que haya presenciado este delito, el patrono podrá levantar la presunción de que el empleado incurrió en el mismo si surge evidencia a los efectos de demostrar que la propiedad hurtada se encontró en manos del empleado (*Fairweather's practice and procedure in labor arbitration*, (4th ed.). (1999). Rules of evidence, pp. 337-39. In chief ed. of R. J. Schoonhoven. Washington, D. C.: Bureau of National Affairs). Más aún, el hecho de que el Querellante se negara a participar en la investigación efectuada por la Compañía (Exhíbit del Patrono 5b), como a testificar en la vista de arbitraje, nos crea cierta suspicacia en torno a la participación del Querellante

en el incidente de referencia. De hecho, esta conducta no hace otra cosa que reforzar la contención esbozada por la Compañía. Asimismo, el Informe de la Policía (Exhíbit del Patrono 1b) unido al testimonio de la Sra. Rodríguez nos resulta ser una evidencia contundente y difícil de rebatir.

Ante tan concluyente evidencia, resulta forzoso determinar que el Querellante incurrió en la falta imputada, y en su efecto, confirmar la sanción impuesta. El hurto o apropiación ilegal es un delito grave, conforme lo tipifica nuestro Código Penal. Esta falta atenta contra el orden, la seguridad, y la eficiencia que garantiza el buen funcionamiento de una empresa y de nuestra sociedad. Por otra parte, el Artículo XII, Sección 2, supra, sostiene que cuando un empleado sea hallado incurso en este tipo de falta, el patrono no tiene que aplicar la disciplina progresiva. Sin duda, nos encontramos ante un caso en el cual la Compañía tiene la obligación de prohibir la conducta antes expresada dejando claro el nivel de gravedad que le adjudica a la misma y la sanción que procede (Rivera Águila v. Kmart de Puerto Rico, 123 DPR 599 (1989)).

Así las cosas, conforme lo dispone el Convenio Colectivo, las leyes aplicables y la prueba desfilada, procedemos a emitir el siguiente

**LAUDO:**

El despido del querellante Lemuel Marrero estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 19 de diciembre de 2007.

---

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS  
ÁRBITRO

drc

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, hoy 19 de diciembre de 2007, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA AURIDENISSE RODRÍGUEZ  
GERENTE  
BUDGET RENT A CAR  
PO BOX 3746  
CAROLINA PR 00984-3746

LCDO MIGUEL A RIVERA ARCE  
McCONNELL VALDES  
PO BOX 364225  
SAN JUAN PR 00936-4225

SR MARIANO E ANDUJAR  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207  
SAN JUAN PR 00918-3416

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III