

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

HERTZ RENT A CAR
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-2421

SOBRE:

ABSENTISMO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso de autos se llevó a cabo el 24 de mayo de 2012 en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La comparecencia anotada en la referida ocasión fue la siguiente: Sra. Admés L. Jordán, Directora de Recursos Humanos, Sr. Carlos Fontánez, Gerente; Sr. Carlos Torres Rosario, Gerente Líder, y el Lcdo. Julio I. Lugo Muñoz, Asesor Legal y Portavoz.

Por la Unión comparecieron el querellante Sr. Héctor Nieves, y el Lcdo. Ricardo José Goytía Díaz, Asesor Legal y Portavoz.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo. En cuanto al asunto a ser resuelto por lo que de conformidad con los términos del Artículo XIII (b) del Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar de conformidad con los términos del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, si el despido del Sr. Héctor Nieves estuvo o no justificado. De no estarlo se proveerá el remedio que se estime apropiado. De encontrarse justificado el despido, se desestimará la querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO XIV
HORAS Y SALARIOS

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...

Sección 9. Si un empleado tiene conocimiento previo que estará ausente del trabajo, deberá notificar a la Compañía un día antes del día en que ocurrirá la ausencia y en el caso de emergencia, por lo menos dos (2) horas antes del comienzo del turno.

ARTÍCULO XXVIII
DERECHOS DE LA GERENCIA

El derecho a emplear, transferir, promover, despedir o disciplinar los empleados por causa, establecer reglas razonables de conducta de sus empleados y mantener la disciplina y eficiencia de los empleados es responsabilidad exclusiva del patrono, excepto que no se discriminará contra los miembros de la Unión como tal. Además, la localización de las estaciones, los itinerarios métodos, procedimientos y medios de operación son de la exclusiva y entera responsabilidad del patrono, siempre que los términos y condiciones del convenio no sean violados. Cualquier violación estará sujeta al procedimiento de quejas y agravios.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante laboró con Hertz Rent A Car, en calidad de Moverdor de Carros.
2. Fue despedido el 17 de enero de 2009 debido a que estuvo ausente sin notificación a su trabajo por más de tres (3) días consecutivos¹.
3. El querellante se comunicó 20 o 30 minutos antes de su horario de entrada al trabajo el día 10 de enero de 2009 para notificar que no asistiría a trabajar ese día por razón de enfermedad.
4. El Convenio Colectivo suscrito entre las partes requiere que en casos de ausencias anticipables se notifique a la compañía un día antes y si es una emergencia, por lo menos dos (2) horas antes del comienzo del turno del empleado.
5. El querellante firmó Acuse² de Recibo y del Reglamento de Conducta de la Política sobre Asistencia y Puntualidad de la Compañía.

¹ Exhibit 2 Conjunto.

² Exhibits 3(a) (b) y 4(a) (b) Conjunto.

6. El querellante no presentó a la Compañía el certificado de médico que lo excusaba de trabajar desde el 10 al 14 de enero de 2009.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido efectuado por la Compañía al Sr. Héctor Nieves, el 17 de enero de 2009 estuvo justificado o no.

La prueba aportada y admitida en el récord establece que el Querellante se comunicó de forma tardía con la Compañía, el 10 de enero de 2009, para notificar que no se presentaría a trabajar ese día por alegada condición de enfermedad. Éste estuvo ausente a su trabajo los días 11, 12, 13 y 14, de enero, siendo sus días libres 15 y 16 respectivamente. El sábado 17 se reportó a la Compañía y es en esa fecha que le informaron que había sido despedido de su empleo.

En defensa de su contención, la Compañía presentó varios documentos, a saber: el Reglamento y Normas de Conducta para los Empleados³, Políticas de Asistencia y Puntualidad, y Acuse de Recibo de la Política de Asistencia y Puntualidad, (Exhibit 2 Conjunto) firmada por el querellante Héctor Nieves. Como parte de la prueba además,

Exhibit 3(n) Conjunto.

³ Constituirán violaciones al presente Reglamento en materia de tardanzas y ausencias las siguientes conductas que conllevarán acción disciplinaria:

1. No cumplir con la Política de Tardanzas y Ausencias de la Compañía.
2. No presentarse a trabajar durante tres (3) días consecutivos de trabajo sin haber notificado razón alguna para su ausencia. Tal actuación se considerará un abandono de trabajo y conllevará el que el empleado sea dado de baja del empleo automáticamente. Esta conducta conllevará el despido inmediato en los casos en que se haya así dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable.
3. No reintegrarse al trabajo después de tres (3) días consecutivos de terminar una licencia sin haber notificado las razones que se lo impiden a su supervisor. Esto no aplicará cuando haya cumplido con el tiempo máximo de las licencias bajo el FSE, SINOT o ACCA.

testificaron la Sra. Carla Fontáñez y el Sr. Carlos Torres. En esencia, la Compañía sostiene que la acción del querellante de estar ausente a su trabajo por más de tres (3) días consecutivos sin haberlo notificado, constituye una violación a la Regla B(2) del Reglamento de Conducta e incumplió con el requisito establecido mediante la Política sobre Asistencia y el Convenio Colectivo en su Artículo XIV, Sección 9.

La Unión, por su parte, se ha limitado a presentar dos defensas por alegar que el despido del señor Nieves no estuvo justificado. En primer lugar, que el patrono debió haber presentado su caso sobre una base de prueba "robusta y convincente" y no lo hizo; y en segundo lugar, que no cumplió con dicho requisito porque la evidencia presentada consistió en testimonios claramente contradictorios". Según indicó: "Los hechos presentados revelaron que el empleado fue despedido sin tomar en consideración las circunstancias en las cuales tuvo que ausentarse a su trabajo ya que éstas eran de carácter médico". (Alegato escrito de la Unión, página 4).

Ponderando la prueba, las disposiciones contractuales así como las argumentaciones, reglamentaciones, declaramos que no le asiste la razón a la Unión. Veamos.

No hay duda de que el Querellante se ausentó a su trabajo el día 10 de enero y no se comunicó dentro del término establecido en el Artículo XIV, Sección 9 del Convenio Colectivo y el Reglamento sobre Asistencia de la Compañía al llamar tardíamente, 20 o 30 minutos antes de su hora de entrada a la 1:00 p.m. ese día 10 de enero. Tanto el testimonio del querellante como el de la representante de la Compañía, Sra. Carla Fontáñez, se desprende que la hora de comunicación por parte del querellante a la

Compañía fue tardía. Igualmente, admitió el querellante no haber hecho ninguna gestión adicional para notificar sus ausencias desde el 11 hasta el 14 de enero de 2009.

La alegada contradicción que alega la Unión en cuanto al testimonio vertido por la Gerente Carta Fontáñez nos plantea hacer un ejercicio de dirimir credibilidad a testimonios en conflicto. Alegó el querellante que el 10 de enero "se comunicó con el teléfono de la Compañía del supervisor Carlos Fontáñez, a las 12:06 p.m. para notificarle que por su condición de salud no podía volver a su trabajo hasta el 17 de ese mes" (RT-47).

Alegó además, que al reportarse a trabajar el 12 de enero, "se dirigió a ponchar y la señora Fontáñez sale y me indica que no puedo ponchar..."(RT-47 id ibid) y que "traigo mi excusa médica⁴ y no me la quisieron aceptar". (RT-48)... "el certificado médico que yo llevé a la Compañía el día 17 cuando me reporté de nuevo a mi trabajo". (RT-50).

La testigo de la Compañía, por su parte, declaró que lo único que le dijo el señor Nieves el 10 de enero fue "que no iba poder llegar ese día a su turno, que estaba enfermo" (RT 24). "Eso fue todo lo que hablamos" (RT 25). Declaró además que nunca se recibió ningún documento de parte del querellante o de la Unión para explicar las ausencias (RT-29).

Llama la atención el hecho de que en la carta de despido cursada al querellante (Exhibit 2 Conjunto) se le advirtió que de tener alguna razón legal que tuviese para que

⁴ Exhibit 1 Unión.

la Compañía dejara sin efecto la determinación del despido, se le concedía un término de cinco (5) días laborables para notificar a partir de la fecha de recibo.

No hay prueba de que el querellante sometiera evidencia que legalmente justificara sus ausencias sin notificación desde el 11 hasta el 14 de enero, esto es, el certificado médico sometido el día de la audiencia para ver los méritos del despido. Tampoco hay evidencia de que la Unión lo hubiese presentado en los pasos pre arbitrales. En virtud de ello emitimos el siguiente:

LAUDO

Se justifica el despido del Sr. Héctor Nieves. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 26 de septiembre de 2016.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRA

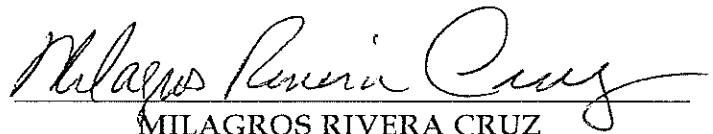
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 26 de septiembre de 2016; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ADMES JORDÁN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HERTZ RENT A CAR
15 SECTOR CENTRAL
CARIBBEAN AIRPORT FACILITIES
SAN JUAN PR 00979

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE LOCAL 901
SAN JUAN PR 00912-3702

LCDO RICARDO GOYTÍA DÍAZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

LCDO JULIO I LUGO MUÑOZ
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE
& MUÑOZ NOYA CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III