

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**BUDGET RENT A CAR DE
PUERTO RICO, INC.**
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-1416

**SOBRE : DESPIDO POR AMENAZA Y
LENGUAJE INAPROPIADO**
(Reinaldo Gutiérrez Santiago)

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 7 de diciembre de 2010. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 7 de febrero de 2011, una vez concluyó el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por **Budget Rent A Car**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Miguel Rivera Arce, asesor legal y portavoz; el Sr. José Rodríguez, supervisor y testigo; Luis Mainardi, Gerente de Operaciones y testigo; y el Sr. Juan Ramos Gerente Senior de Avis - Budget y testigo.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, local 901**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Ángel Vázquez, representante sindical; el Sr. Reinaldo Gutiérrez Santiago, querellante y el Sr. José Santiago, delegado y testigo.

Cabe señalar que, además, se encontraban presentes en sala, con la anuencia de las partes, los estudiantes del Instituto de Relaciones del Trabajo, Yoleini Román, Dollian Pastoriza, Laura Rosa, Giovanni Bueno y Wilmarie Negrón, en calidad de observadores.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar si el despido del querellante fue justificado conforme al Convenio Colectivo vigente. De entender este Honorable árbitro que no estuvo justificado determinar el remedio correspondiente.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Árbitra determine de acuerdo a la prueba sometida, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable si el despido del Querellante fue o no irrazonable y/o si el mismo se justificaba. De determinar que fue irrazonable y/o no se justifica que provea el remedio adecuado, incluyendo la reposición, pago de haberes y honorarios de abogado todo ello de acuerdo a derecho.

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

¹ Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a) ...

Dilucidar si el despido del Sr. Reinaldo Gutiérrez Santiago estuvo justificado o no, a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar que el despido estuvo justificado, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De concluir que no estuvo justificado, proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

ARTÍCULO IX

DERECHOS GERENCIALES

Sección 1.

La Compañía posee y retiene todos los derechos de dirección y administración de sus negocios inherentes a su condición de propietarios de los mismos, salvo en la medida en que dichos derechos estén limitados por las estipulaciones expresas que surjan de este Convenio.

La siguiente enumeración de dichos derechos se hace con carácter meramente ilustrativo pero no limitativo:

- (a) Dirigir y controlar la fuerza trabajadora y establecer reglas y normas justas y razonables para la mejor administración del personal y la más eficiente utilización de equipo, herramientas, materiales y ejecución del trabajo.

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) asunto(s) 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.

² Convenio Colectivo vigente desde el 21 de noviembre de 2008 hasta el 2 de mayo de 2010. Exhibit I Conjunto.

- (b) Emplear y utilizar personal en el número que la Compañía juzgue necesario para la mejor marcha del negocio, asignar trabajo, cesantar personal por causa justificada y/o cuando las condiciones del negocio así lo requiera, despedir, disciplinar, reemplazar, o por justa causa cambiar de clasificación.

...

La Compañía no ejercerá estos derechos y prerrogativas arbitraria y caprichosamente, con el fin de discriminar en contra de la Unión o sus empleados.

ARTÍCULO XII

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1.

Todo empleado presentará una apariencia limpia y apropiada al igual que una actitud cortés y respetuosa en todo momento, incluyendo en cualquier lugar de los predios de trabajo del Patrono o mientras lleva a cabo el negocio del Patrono y hacia toda la gerencia y hacia todos los compañeros de trabajo de la Compañía.

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 querrela en contra de dicho empleado a la Unión y al delegado general. En caso de despido o suspensión se le debe notificar por escrito al empleado afectado y 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 o 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. El querellante, Reinaldo Gutiérrez Santiago, laboró para Budget Rent a Car de Puerto Rico, Inc. en calidad de Agente de Servicio, en el turno de 1:00 a 10:00 p.m., hasta el 21 de octubre de 2009, cuando fue despedido³.
2. Como Agente de Servicio, el Querellante tenía las siguientes tareas esenciales:
 - a. Limpiar los vehículos por dentro y por fuera y prepararlos para que estuvieran aptos para los clientes que los alquilaban.

³ Surgió del alegato del Patrono que el empleado laboró como tal, devengando un salario de \$13.80 la hora hasta el 21 de octubre de 2009, fecha en que fue despedido.

- b. Verificar el panel interno para asegurarse que no tenía luces encendidas, indicadores de fallas mecánicas.
 - c. Reportar cualquier falla mecánica de los vehículos.
 - d. Verificar: el aceite del carro, el agua del radiador y el limpia parabrisas de los carros.
3. El 7 de octubre de 2009, el Sr. José Rodríguez, supervisor, se percató que no había suficientes vehículos en condiciones para la renta y el inicio de operaciones de la empresa.
4. El Sr. Luis Mainardi, Gerente de Operaciones, le cuestionó al Sr. José Rodríguez la razón por la cual no había vehículos suficientes. Ambos determinaron verificar las cámaras de seguridad para conocer lo que ocurrió la noche del 6 de octubre. El empleado encargado de dejar los automóviles listos para el próximo día, era el Querellante.
5. Del vídeo surgió que el Querellante dejó de realizar sus funciones a eso de las 7:45 p.m., cuando abandonó su área de trabajo para buscar su vehículo personal y limpiarlo, finalizando a eso de las 9:16p.m.
6. A las tres de la tarde, el señor Mainardi citó al Querellante, para una reunión en la oficina de la gerencia para discutir lo ocurrido la noche antes. En la misma estuvo presente el señor Mainardi, el Sr. José Rodríguez, el Sr. Juan Ramos, el Sr. José Santiago (sub delegado) y el Querellante.

7. Durante la reunión, el Querellante solicitó ver el vídeo de las cámaras de seguridad.
8. Mientras la imagen mostraba al Querellante lavando su automóvil en horas laborables, se levantó molesto y se dirigió en tono agresivo hacia el señor Mainardi. El Querellante le dijo: “Ya tú me tienes encojonao con esta mierda. Tú y yo nos vamos a encontrar afuera y vamos a resolver esto como hombres⁴.”
9. La frase “Tú y yo nos vamos a encontrar afuera y vamos a resolver esto como hombres” la dijo en tres ocasiones gritando, de manera alterada y señalando al señor Mainardi.
10. El Sr. José Rodríguez preparó una minuta de lo acontecido.⁵
11. El 21 de octubre de 2009, el señor Gutiérrez recibió una carta que daba por terminada la relación de empleo con Budget debido a la falta cometida el 6 de octubre y el alegado uso de lenguaje inapropiado y amenazas físicas en contra del señor Mainardi. Por estas razones, se le imputó violación al Convenio Colectivo Artículo X Secciones 2 (e) y 3 y al Artículo XII Sección 2.⁶
12. El 24 de noviembre de 2009, la Unión presentó la correspondiente Solicitud de Designación o Selección de Árbitro en la cual alegó que el despido del señor Gutiérrez fue sin justa causa.

⁴ La cita textual a la cual se hace referencia proviene de los testimonios del Sr. Luis Mainardi, el Sr. José Rodríguez y el Sr. Juan Ramos, efectuados en la vista de arbitraje el 7 de diciembre de 2010.

⁵ Exhibit I del Patrono.

⁶ Exhibit II del Patrono.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que el Querellante fue despedido porque se dirigió de forma amenazante y con vocabulario soez hacia el Sr. Luis Mainardi. Además, que había infringido el Convenio Colectivo Artículo XII, Sección 2 al detener las labores para limpiar su vehículo personal durante sus horas de trabajo, algo por lo cual había sido disciplinado el 9 de abril de 2009⁷ y el Artículo X, Secciones 2 (e) y 3 al utilizar su puesto de delegado general para incitar a los compañeros a reducir su producción en el trabajo.

Por otra parte, adujo que el empleado tenía pleno conocimiento de las reglas de la empresa, ya que el 30 de septiembre de 2009, recibió copia de un documento de Budget titulado “REGLAS DE TRABAJO: ALGUNOS EJEMPLOS DE CONDUCTAS INACEPTABLES EN EL TRABAJO”⁸ . Dicho documento indica que cualquier violación puede conllevar medidas disciplinarias, incluyendo la terminación inmediata. Dichas reglas incluyen:

- Ser grosero, abusivo o amenazante con los clientes o con los compañeros de trabajo.
- Amenazar o actuar en forma violenta, incluidas peleas verbales o físicas en las instalaciones de la compañía o durante el desempeño de tareas para la compañía.

⁷ Exhibit IV del Patrono.

⁸ Exhibit III del Patrono. Según surge del propio documento, el Querellante se negó a firmar al recibo del mismo.

- Comportarse en forma acosadora u obscena en las instalaciones de la compañía o durante el desempeño de sus tareas para la compañía, o en todo momento mientras utiliza el uniforme de la compañía.

La Unión, por su parte, se limitó a alegar que el despido estuvo injustificado y solicitó la inmediata reposición del empleado. Añadió que las reglas de conducta que se le imputan haber violado al empleado no proceden, ya que las mismas no fueron negociadas con la Unión e impuestas unilateralmente por el Patrono.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si el despido del Sr. Reinaldo Gutiérrez Santiago estuvo justificado o no a la luz de la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y el derecho vigente. De la prueba que desfiló durante la audiencia concluimos que fue un hecho incontrovertido que el Querellante amenazó, invitó a pelear y utilizó lenguaje inapropiado hacia el Sr. Luis Mainardi durante la reunión efectuada el 7 de octubre de 2009. Sobre el particular, los testimonios de los señores Mainardi, José Rodríguez y Juan Ramos, quienes estuvieron presentes durante la misma, fueron cónsonos y no fueron refutados, ni por evidencia testifical, ni documental por parte de la Unión.

En segundo lugar, fue un hecho establecido por la prueba que el Querellante limpió su carro en horas laborables dejando así de realizar su trabajo, y que no era la primera vez que incurría en dicha conducta. La Unión, tampoco presentó evidencia

para refutar los testimonios que formaron parte de la prueba de la Compañía, a los cuales le adjudicamos entera credibilidad.

Sobre las amenazas y el uso de vocabulario indebido en el trabajo, muchos árbitros coinciden que este tipo de conducta es inaceptable y altamente condenados.

“Employee utterances can have both intended and unintended results. The employee who invites another employee to fight intends a physical altercation and, should one ensue, must be held accountable.”⁹

Nuestro ordenamiento jurídico no favorece el despido de un empleado por primera ofensa, a no ser que por su gravedad y potencial de agravio, ponga en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio, y por tanto, constituya una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo:

La falta o acto aislado que dé lugar a despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.¹⁰

Entendemos probadas las imputaciones de amenazas y uso indebido de lenguaje irrespetuoso en el trabajo. De igual forma, que el empleado, en más de una ocasión, dejó de realizar sus funciones por lavar su vehículo personal en horas laborales. No así la imputación de haber inducido a sus compañeros de labores a reducir su ritmo de

⁹ Norman Brand, *Discipline and Discharge in Arbitration*, ABA 2008, Second Edition, pág.350.

¹⁰ *Secretario del Trabajo v ITT*, 108 DPR 536, (1979). Véase también *Rivera Torres v. Pan Pepin, Inc.*, T.S.P.R.59 (2004); y *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, 137 D.P.R. 643 (1994).

trabajo, ya que sobre este extremo, el Patrono no presentó evidencia que sustentara dicha alegación.

El Convenio Colectivo entre las partes, cuenta con una serie de reglas disciplinarias. No obstante, esto no representa una limitación absoluta para la adopción unilateral de reglas de trabajo para garantizar el buen funcionamiento de la empresa. El patrono tiene el derecho de establecer reglas dentro de su negocio¹¹ siempre que éstas no sean inconsistentes con la ley o el acuerdo entre las partes.¹² Una vez las mismas sean puestas en vigor, la Unión puede impugnarlas mediante el procedimiento de quejas y agravios, ya sea porque las mismas son irrazonables, violatorias al convenio, arbitrarias, injustas o discriminatorias.¹³ Al final de la vista la Unión indicó que con esta querrela querían a su vez dilucidar esta situación, sin embargo, este aspecto no forma parte de la reclamación que las partes trajeron ante nuestra consideración, por lo que no podemos entrar en esos pormenores.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Reinaldo Gutiérrez estuvo justificado. Se confirma la acción disciplinaria.

¹¹ *Secretario del Trabajo v ITT*, supra

¹² Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 766.

¹³ *Ibid*, pág. 767

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 5 DE MAYO DE 2011.

**RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 5 de mayo de 2011, y se remite copia por

correo a las siguientes personas:

SR LUIS MAINARDI
REPRESENTANTE PATRONO
BUDGET RENT A CAR
PO BOX 3746
CAROLINA PR 009894-3746

LCDO MIGUEL RIVERA ARCE
ASESOR LEGAL PATRONO
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

SR ÁNGEL VÁZQUEZ
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
ASESOR LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**