

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

HERTZ RENT A CAR
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1938

SOBRE: DESPIDO POR NO REPORTAR
INMEDIATAMENTE UN ACCIDENTE -
Sr. Gamalier Rosa Martínez

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el jueves, 11 de abril de 2013. El caso quedó sometido el 13 de mayo de 2013.

Por Hertz Rent A Car, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Patricia Silva Musalem, representante legal y portavoz; la Sra. Admes L. Jordán, directora de Recursos Humanos y la Sra. Cynthia Otero Hernández, gerente y testigo. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Ángel Vicentí, delegado y el Sr. Gamalier Rosa Martínez, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que esta Honorable Árbitro determine, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme al derecho aplicable, que el despido del Sr. Rosa Martínez, por éste haber violado el Artículo XI, Sección 2 del Convenio Colectivo, estuvo justificado.

De resolver lo anterior en la afirmativa, confirme la medida disciplinaria impuesta. En cambio, de la Honorable Árbitro resolver que el despido no estuvo justificado, que otorgue el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS AL CASO¹**ARTICLE XI****DISCIPLINARY ACTIONS**

...

Section 2. The Employer will not discharge or suspend any employee without just cause. The discharge or suspension for the commission of any one or more of the following violations shall be considered just cause for immediate discharge or suspension:

...

h. Failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage.

...

ARTICLE XII**ADJUSTMENT OF DISPUTES**

...

SECTION 1. Any difference which may arise between the employer and any employee or the Union involving the interpretation or application of this agreement shall constitute a grievance.

...

SECTION 4. Arbitrator's Award. The arbitrator's award must be in accordance with the law and the decision of the arbitrator shall be final and binding on both parties. Accordingly, the Arbitrator shall have jurisdiction and authority only to interpret, apply or determine

¹ Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo con vigencia de 26 de abril de 2008 al 25 de abril de 2012 .

compliance with the provisions of this Agreement or of any amendment made supplementary hereto, but shall not have jurisdiction to add to, subtract from, modify or alter any of these terms. The Arbitrator also shall be limited in his or her authority to the review and determination of the specific issue(s) submitted to Arbitration. In matters involving discharge, the Arbitrator shall have the authority to i) issue an award of reinstatement of a discharged employee, with or without back pay or some portion thereof, or ii) to uphold the Company's decision with no back pay.

IV. HECHOS PERTINENTES AL CASO

1. El Sr. Gamalier Rosa Martínez, aquí querellante, laboró para Hertz Rent A Car desde el año 2006, como "Courtesy Bus Driver, (C.B.D.)" o chofer de recibimiento o cortesía.
2. El 27 de septiembre de 2011 ocurrió el incidente que originó esta querrela. Ese día, el Querellante, al terminar su jornada de trabajo (de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.) estacionó el móvil 3 (vehículo de motor de la Compañía o guagua) en reversa en el área designada para aparcar los vehículos de motor. Al estacionar el vehículo el Querellante chocó con una verja que le causó daños a una pieza de la parte posterior del móvil 3. El Querellante "ponchó" y se fue del área de trabajo sin reportar el accidente. Al día siguiente, el chofer Meléndez iba a comenzar su turno y al inspeccionar el móvil 3 reportó al gerente el daño a la propiedad.
3. En este caso el Patrono despidió al Querellante porque éste no notificó inmediatamente un accidente que ocurrió al estacionar el móvil 3 el cual es

propiedad del Patrono. Los daños al móvil 3 ascendieron a seiscientos noventa y seis dólares con sesenta y dos centavos (\$696.62).²

4. El 28 de septiembre de 2011 el Patrono investigó el incidente. El 3 de octubre de 2011, el Patrono suspendió de empleo y sueldo al señor Rosa Martínez.³ La referida carta de suspensión indicó lo que sigue:

Sirva la presente para notificarle que usted será suspendido de empleo y sueldo debido al incidente ocurrido el 28 [27] de septiembre de 2011 en nuestras facilidades.

Nos comunicaremos con usted en o antes del 6 de octubre de 2011, para notificarle la determinación que se tome una vez culmine la investigación que se está llevando a cabo.

Si usted entiende que debe comunicarnos cualquier asunto relevante en torno a esta investigación, adicional a lo que ya le comunicó a la gerencia anteriormente, debe hacerlo por escrito y enviarlo a la mayor brevedad posible.

5. El 11 de octubre de 2011, el Patrono le envió carta de despido al Querellante.⁴

La misma expresó, en parte, lo que sigue:

Dear Mr. Rosa:

On October 3, 2011, you were suspended pending investigation due to an accident you had on our premises. We concluded our investigation and determined that you are discharged from the Hertz Corporation due to violation of the CBA, Article XI, Disciplinary Actions, Section 2 h Failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage.

² Exhíbit 4 del Patrono. Daños al móvil 3.

³ Exhíbit 2 Conjunto.

⁴ Exhíbit 3 Conjunto.

6. El 27 de diciembre de 2011, la Unión presentó ante este foro la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para reclamar que el despido del señor Rosa Martínez no estuvo justificado.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable si el despido del Sr. Gamalier Rosa Martínez, por éste haber violado el Artículo XI, Sección 2 del Convenio Colectivo, estuvo justificado o no. Luego de analizar y aquilatar la prueba, tanto documental como testifical, presentada por las partes en la audiencia de arbitraje, resolvemos que el señor Rosa Martínez incurrió en la falta de no reportar inmediatamente un accidente que ocurrió el 27 de septiembre de 2011 y que le causó daños a la propiedad del Patrono. Es decir, el señor Rosa Martínez incurrió en conducta violatoria al Artículo XI, Sección 2, h, del Convenio Colectivo. Por esta falta, el Patrono actuó con justa causa al disciplinar al Querellante suspendiéndolo de empleo y sueldo, según lo evidencia la carta fechada el 3 de octubre de 2011. Quedó claramente establecido que a partir del 28 de septiembre de 2011, el Patrono inició una investigación del incidente que resultó en daños a la propiedad de la Compañía y que culminó, tanto en la suspensión como el despido del Querellante.

Por el Patrono testificaron las señoras Cynthia Otero Hernández (supervisora) y Admes L. Jordán (directora de Recursos Humanos). Los testimonios de las testigos del Patrono nos merecieron entera credibilidad. El Patrono, que es quien tiene el peso de la

prueba, demostró con evidencia suficiente que el Querellante incurrió en la falta imputada.

Es importante señalar que en los casos disciplinarios donde el patrono despide por justa causa al empleado, los árbitros deberán determinar lo siguiente: (1) si la causa para disciplinar existe y (2) si la medida disciplinaria impuesta está acorde a la falta cometida. En cuanto al primer requerimiento resolvimos que el Patrono demostró que el Querellante cometió la falta. Por lo tanto, la causa para disciplinar existe.

En cuanto al segundo requerimiento, en este caso, la naturaleza y gravedad del daño consistió en un accidente que ocurrió cuando el Querellante estacionó un vehículo de motor al terminar su jornada de trabajo y éste no lo informó inmediatamente al Patrono. El resultado fue daños a la propiedad del Patrono en la cantidad de seiscientos noventa y seis dólares con sesenta y dos centavos (\$696.62) y la violación al Artículo XI, Sección 2 del Convenio Colectivo por el Querellante. No obstante, el Patrono no presentó en arbitraje prueba de que el Querellante, quien laboró en la Compañía desde el 2006, fuera disciplinado previamente. Luego de un análisis de los requerimientos para determinar la justa causa del despido, concluimos, en cuanto a la pena de despido impuesta, que es excesiva y no guarda proporción con la falta cometida. Concluimos, además, que el despido no es razonable y se ordena modificar la misma a una suspensión de empleo y sueldo.

En Fairweather's Practice And Procedure In Labor Arbitration, el árbitro Buston B. Turkus ha expresado lo que sigue:

In applying the test of "just cause" the arbitrator is generally required to determine two factors: (a) has the commission of the misconduct, offense or dereliction of duty, upon which the discipline administered was grounded, been adequately established by the proof; and (b) if proven or admitted, the reasonableness of the disciplinary penalty imposed in the light of the nature, character and gravity thereof...

In the absence of contract language expressly prohibiting the exercise of such power, the arbitrator, by virtue of his authority and duty to fairly and finally settle and adjust (decide) the dispute before him, has the inherent power to determine the sufficiency of the cause and the reasonableness of the penalty imposed.⁵

VI. LAUDO

Determinamos, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre la partes y conforme al derecho aplicable, que el despido del Sr. Rosa Martínez, por éste haber violado el Artículo XI, Sección 2, h del Convenio Colectivo no estuvo justificado. En el Convenio Colectivo las partes acordaron lo que sigue: "In matters involving discharge, the Arbitrator shall have the authority to i) issue an award of reinstatement of a discharge employee, with or without back pay or some portion thereof, or ii) to uphold the Company's decision with no back pay".⁶ Además, por disposición de nuestro Reglamento, en los casos de medidas disciplinarias, el árbitro podrá confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.⁷

Se ordena la reposición inmediata del Sr. Gamalier Rosa Martínez y el pago de la mitad de los salarios y haberes dejados de devengar. A dicho pago se le hará el

⁵ Ray J. Schoonhoven, Fairweather's Practice And Procedure In Labor Arbitration, Third Edition, pg. 327.


⁶ Exhibit 1 Conjunto. Véase, Artículo XII, Sección 4 del Convenio Colectivo.

⁷ Véase, Artículo II, Inciso (e) del Reglamento Para el Orden Interno De los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje Del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

descuento por los días en que el Querellante estuvo suspendido de empleo y sueldo. El pago se realizará en un término de treinta (30) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de este caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 2 de diciembre de 2013.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

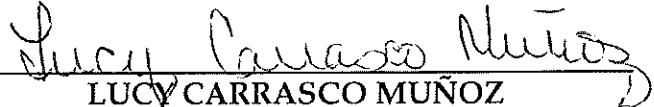
Archivada en autos hoy 2 de diciembre de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA PATRICIA SILVA MUSALEM
SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA ADMES L JORDÁN
GERENTE REC HUMANOS
HERTZ RENT A CAR
15 SECTOR CENTRAL
CAROLINA PR 00979

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ A CARTAGENA MORALES
P O BOX 8599
SAN JUAN PR 00910


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III