

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

HERTZ RENT A CAR
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-2337 Y A-13-2336

SOBRE: SUSPENSIÓN Y DESPIDO -
JEANNETTE BRIALES (VIOLACIÓN
NORMAS)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el viernes, 7 de noviembre de 2014, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 8 de diciembre de 2014, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por HERTZ RENT A CAR, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. Gerardo Díaz, gerente; la Sra. Admes Jordán Quiñones, directora Relaciones Laborales; y el Lcdo. Julio Lugo, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sra. Jeannette Briales, querellante; y el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine de acuerdo al convenio colectivo, al derecho y a la prueba y a la reglamentación o normas vigentes del patrono si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De determinar que lo estuvo, se proceda a la desestimación de la querella; de determinar que no lo estuvo, que provea el remedio adecuado.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 26 de abril de 2012 al 25 de abril de 2017.
2. Exhibit II, Conjunto - Carta del 22 de octubre de 2012 dirigida a la Sra. Jeannette Briales y suscrita por el Sr. Luis Fernández.
3. Exhibit III, Conjunto - Reglamento y Normas de Conducta para empleados.
4. Exhibit IV, Conjunto - Lost and Found Policy.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Correo electrónico del 17 de octubre de 2012.
2. Exhibit II, Compañía - Carta del 14 de febrero de 2013 dirigida a la Sra. Admes Jordán y suscrita por el Lcdo. Alexis Rodríguez.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICLE XI

DISCIPLINARY ACTIONS

SECTION 1. Employees shall always present a proper, clean appearance and courteous attitude in public, and to customers of the Employer.

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:

- a. Theft of dishonesty.
- b. Intoxication or drinking alcoholic beverages during working hours. Sales of and use of, or under the influence of illegal drugs during working hours.
- c. Permitting that unauthorized persons ride in the Company's vehicles.
- d. Using employer's vehicles for personal use without permission.
- e. Provoke fights or being the aggressor in any fight.
- f. Sleeping during working hours.
- g. Leaving employees work station during working hours without permission.
- h. Failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage.
- i. Becoming involved in a serious motor vehicle accident while driving the employer's car as a result of negligence or recklessness.
- j. Willful destruction of the employer's, the public's or a fellow employee's property.
- k. Refusing to carry out a direct order of a superior.

...

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 Union members shall not be discriminated against as such. 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.

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos, si la suspensión y despido de la Sra. Jeannette Briales estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que la suspensión y el despido estuvieron justificados, ya que la empleada violó las disposiciones del Convenio Colectivo y del Reglamento y Normas de Conducta.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido de la señora Briales no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado a la Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para probar y sustentar su caso presentó al Sr. Gerardo Díaz. Éste declaró que lleva siete (7) años en Hertz; que trabaja en calidad de supervisor; que conoce a la Querellante; que esta trabajaba en calidad de "mover", que es la persona que mueve los carros; que el día de los hechos llega el Sr. Pedro Vilá y pregunta por unos objetos que había dejado en el carro que había alquilado; que el objeto olvidado en el carro era un sombrero; que le pide la descripción del sombrero al señor Vilá; que se percata que la señora Briales lleva un sombrero puesto con la descripción que le había dado el señor Vilá; que habla con la Querellante y ella le dice que lo había tomado de la

oficina del gerente; que procede a decirle que ese sombrero era de un cliente que lo había dejado en el carro; que procedió hacer un memo vía correo electrónico a sus supervisores; que procedió a suspender a la Querellante hasta tanto el caso siguiera su curso de investigación.

De otra parte, la Compañía presentó al a Srta. Admes Jordán. Ésta declaró que es la Directora de Recursos Humanos; que ella es la que recibe a los empleados nuevos y los orienta en relación a todo lo concerniente de Hertz Rent A Car; que le llega a su oficina la situación de la Querellante y procede a una investigación; que el Convenio Colectivo y las políticas de la Compañía son claras en cuanto a objetos dejados en los carros; que la Querellante le admitió que había tomado el sombrero; que a raíz de su investigación se procedió a despedir a la Querellante.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón

¹ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington D.C., 1985; págs. 635 et. seq.

vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamento razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se hayan suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerarse la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiente y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres vs. Pan Pepín*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario vs. I.T.T.*, 108 SPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

² *Secretario vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía, demostró a todas luces que el Querellante incurrió en la conducta imputada; es decir, violó lo dispuesto en el Convenio Colectivo así como el Reglamento y Normas de Conducta para Empleados.

El Convenio Colectivo es claro y diáfano en sus Arts. XI y XXVIII, supra, al reconocer tácitamente el derecho del patrono para “despedir, suspender o disciplinar por justa causa”.

De igual manera, el Reglamento y Normas de Conducta para Empleados es claro de su faz.³

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía, demostró a todas luces que la Querellante incurrió en la conducta imputada.

No hay duda en la mente de este juzgador que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria.

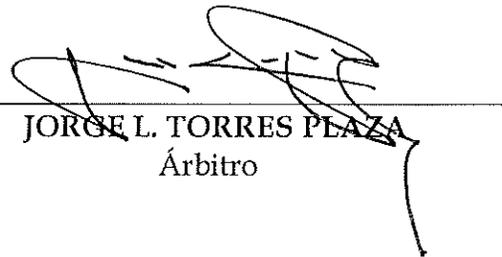
A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La suspensión y despido de la Sra. Jeannette Briales estuvieron justificados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de enero de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 14 de enero de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

³ II. Aplicabilidad

...

F. Normas Generales de Seguridad

...

9. No entregar artículos dejados en las facilidades o alrededor o dentro de un vehículo de Hertz.

La comisión de las siguientes acciones es materia de seguridad conllevará el despido inmediato: [sic.]

1. ...

2. Hurto, apropiación ilegal de propiedad de la Compañía, de otras personas o de personas que reciben los servicios de Hertz...

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SRA ADMES L JORDAN QUIÑONEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HERTZ RENT A CAR
15 SECTOR CENTRAL
CARIBBEAN AIRPORT FACILITIES
CAROLINA PR 00979

LCDO JULIO I LUGO MUÑOZ
BUFETE SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III