

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
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-509

SOBRE : DESPIDO
(Melvin Rivera)
(Negligencia en el
cumplimiento de sus
funciones)

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querella, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 16 de octubre de 2015. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 29 de enero de 2016, una vez concluyó el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por **Hertz Rent A Car**, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, representante legal y portavoz; Admes Jordán, Directora de Recursos Humanos y representante; y Carlos Torres, testigo.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, local 901**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Noel Osorio Medina, delegado; y Melvin Rivera Santiago, querellante.

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

Que la Honorable Ábitro determine a la luz de la prueba, el convenio y conforme a derecho:

1. Si el despido del querellante fue uno en el que medió justa causa.
2. De entender que medió justa causa, que se sostenga el despido.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Ábitro determine si el despido del querellante, Melvin Rivera estuvo o no justificado conforme al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo que el Ábitro emita el remedio que estime adecuado el cual podrá incluir la reinstalación y el pago de los salarios y beneficios perdidos.

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, 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) ...

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.

Dilucidar si el despido del Sr. Melvin Rivera 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 XI

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1.

...

Sección 2. El patrono no despedirá o suspenderá a ningún empleado sin justa causa. El despido o suspensión de cualquier empleado por haber cometido una o más de las siguientes violaciones, será considerado justa causa para despido o suspensión inmediata:

a. ...

....

i. Estar envuelto en un accidente de vehículo de motor serio mientras conduce un automóvil de la compañía como resultado de negligencia o imprudencia.

...

Sección 5. La Compañía tomará la acción disciplinaria pertinente en un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de que tenga conocimiento de los hechos.

² Convenio Colectivo vigente desde el 26 de abril de 2012 hasta el 25 de abril de 2017. Exhibit I Conjunto.

Sección 6. Procedimientos. Todo empleado tendrá el derecho a confrontar la evidencia en su contra y a presentar su defensa en cualquier caso de acción disciplinaria.

Sección 7. Expiración Dentro del periodo de nueve (9) meses durante el cual la(s) medida(s) disciplinaria(s) es (son) mantenida(s) en el expediente del empleado, la Compañía podrá usar dicha(s) medida(s) para propósitos de disciplina progresiva. Luego de haber transcurrido dichos nueve (9) meses, la Compañía no podrá utilizar dicha acción disciplinaria para ningún propósito.

...

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.

NORMAS Y REGLAMENTO PARA EMPLEADOS³

...

Las siguientes son violaciones a la buena conducta (desempeño de labores deficiente) que pueden llevar a un empleado a recibir disciplina incluyendo reprimendas, suspensión o despido.

³ Exhibit I del Patrono. Revisado abril de 2006. Este Reglamento no fue negociado con la Unión.

1. ...
...

19. Conducir de manera descuidada y no obedecer los límites de velocidad dentro de los terrenos de Hertz.

...

Las siguientes son violaciones serias más comunes que pueden conllevar despido inmediato.

1. ...
...

8. Tener un accidente mientras conduce un vehículo de la Compañía como resultado de su negligencia o temeridad.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Melvin Rivera Santiago, laboró para Hertz Rent a Car como "Bus Driver" por alrededor de trece años y luego como "Vehicle Mover". Al momento de los hechos pertinentes a esta controversia llevaba poco tiempo desempeñando las funciones de "Vehicle Mover".
2. El "Vehicle Mover" se encarga de llevar los autos del área de preparación al primer nivel del aeropuerto Luis Muñoz Marín⁴.
3. El Sr. Carlos Torres Rosales, Gerente de Estación del aeropuerto Luis Muñoz Marín, era el supervisor del Querellante.
4. El 5 de noviembre de 2006, el Querellante recibió las Normas y Reglamentos para Empleados⁵ de Hertz de Puerto Rico⁶.

⁴ Testimonio de Carlos Torres Rosales, Gerente de Estación del Aeropuerto Luis Muñoz Marín.

⁵ Exhibit I del Patrono.

⁶ Exhibit V Conjunto.

5. El 7 de agosto de 2009, el Querellante recibió las Normas y Reglamentos para Empleados⁷ de Hertz de Puerto Rico, la Política de Asistencia y Puntualidad para empleados de Hertz de Puerto Rico y los "Busing Standards"⁸.
6. El 23 de abril de 2014, la gerencia de Hertz, el Querellante y la Unión firmaron un "Last Chance Agreement"⁹ en el cual en lo pertinente, establecieron lo siguiente:

WHEREAS, Rivera is a Courtesy Bus Driver at the San Juan, Puerto Rico Airport and, he was suspended on April 11, 2014 for been in the bus with a neck pillow taking a break during working hours and facing back the customers in violation of Hertz policies and procedures.

WHEREAS, the Union and Rivera objected to said suspension challenging same:

NOW, THEREFORE In consideration of the mutual promises, covenants and agreements stated herein, intending to be legally bound, the parties stipulate and mutually agrees as follows:

1. The parties agree to reduce Rivera's suspension from April 13, 2014 to April 21, 2014 with a last and final written warning for his overall unacceptable work record. Hertz agrees to reinstate Rivera without loss of seniority effective April 22, 2014.
2. ...
3. Rivera agrees to follow all Hertz policies, procedures, rules and regulations including Management's instructions given in the future. Failure to follow any and/or all Hertz policies, procedures, rules, regulations and instructions given will result in Rivera's immediate termination.
4. This agreement shall remain in effect for nine (9) months from April 22, 2014 through January 22, 2015. Failure to comply with any policy, procedure, rule, regulation and/or instruction

⁷ Exhibit I del Patrono.

⁸ Exhibit VI Conjunto.

⁹ Exhibit III Conjunto.

given will result in Rivera's immediate termination without recourse to the grievance mechanism except that Rivera shall retain the right to grieve and contest the fact of the violation, but not the level of discipline.

5. ...

6. ...

7. El 17 de junio de 2014, el Querellante tuvo un accidente con el carro de Hertz que manejaba en el aeropuerto durante el ejercicio de sus funciones de "Vehicle Mover"¹⁰.

8. Los daños del vehículo se estimaron en \$509.20¹¹.

9. El Querellante fue suspendido de empleo y sueldo el 21 de junio de 2014, por dicho incidente, mientras el mismo era investigado¹².

10. El 25 de junio de 2014, se le informó su despido mediante carta¹³.

11. El 26 de agosto de 2014, la Unión presentó la correspondiente Solicitud de Designación o Selección de Árbitro en la cual reclamó la reposición y todos los salarios dejados de devengar del señor Rivera.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que el Querellante incurrió en conducta violatoria de las reglas de la Compañía reiteradamente. Que en vez de mejorar su conducta y desempeño a la luz de lo acordado en el "Last Chance Agreement" firmado entre las partes, actuó en menosprecio de las reglas y provocó daños a la propiedad de la Compañía, poniendo en riesgo el orden, la seguridad y la eficiencia de las

¹⁰ Exhíbit IV Conjunto.

¹¹ Exhíbit III del Patrono.

¹² Exhíbit II del Patrono.

¹³ Exhíbit II Conjunto.

operaciones del establecimiento. Que así las cosas, se justifica el despido del Querellante.

La Unión, por su parte, arguyó que el despido del Querellante no estuvo justificado.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si el despido del Sr. Melvin Rivera Santiago estuvo justificado o no a la luz de la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y el derecho vigente.

En este caso en particular, debemos examinar los hechos tomando en consideración el elemento adicional del "Last Chance Agreement" suscrito entre las partes. Sobre este tipo de acuerdo nos dicen los tratadistas Edna y Frank Elkouri lo siguiente:

Last-chance agreements are intended to benefit the employee by allowing a final opportunity to correct conduct ... One arbitrator described such agreement as an agreement outside of the collective bargaining agreement that is strictly construed and enforced. It can be viewed as a modification of the master collective bargaining agreement in their application to special employees, where the Employer gives valuable consideration by giving up a contended right to discharge an employee and the employee in exchange forfeits for that limited period negotiated rights (except for those spelled out in the [last-chance agreement]) in order to demonstrate to the Employer that he or she merits retention rather than discharge¹⁴.

Dicho acuerdo tiene que cumplir con unos requisitos para que sea exigible:

¹⁴ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 969 a 970, citando al Árbitro Bickner en *Ingersoll-Dresser Pump, Co.*, 114 LA 297, 301 (1999).

Elements of an enforceable last-chance agreement may include the presence of competent union counsel for the employee when negotiating the agreement, consideration from the employer (usually, this consists of the employer foregoing its right to terminate the employee for the recent misconduct), a standard of fairness demonstrated by the designation of a specific time period during which the employee will be subject to the agreement's terms, and a clear statement of what action will result in termination. Written agreements, signed by the employer and the employee or the union, are preferred¹⁵.

Ante la existencia de un "last-chance agreement" válido, el rol del árbitro se limita a determinar si alguna de las partes incurrió en violación de los términos y condiciones allí acordados.

After determining that the last-chance agreement is enforceable, the arbitrator's role usually is limited to determining whether the employee, or in some cases, the employer, violated the terms of the agreement. When considering whether there is just cause for discharge under such agreements, arbitrators do not apply the same due process considerations or procedural protections as under a normal discharge or disciplinary matter¹⁶.

El "last-chance agreement" pertinente a esta controversia fue suscrito por el Querellante; su representante sindical, Sr. Argenis Carrillo y la representante del Patrono, Admés Jordán. Dentro de sus términos y condiciones las partes acordaron lo siguiente:

WHEREAS, Rivera is a Courtesy Bus Driver at the San Juan, Puerto Rico Airport and, he was suspended on April 11, 2014 for been in the bus with a neck pillow taking a break during working hours and facing back the customers in violation of Hertz policies and procedures.

¹⁵ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 970.

¹⁶ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 971.

WHEREAS, the Union and Rivera objected to said suspension challenging same:

NOW, THEREFORE In consideration of the mutual promises, covenants and agreements stated herein, intending to be legally bound, the parties stipulate and mutually agrees as follows:

1. The parties agree to reduce Rivera's suspension from April 13, 2014 to April 21, 2014 with a last and final written warning for his overall unacceptable work record. Hertz agrees to reinstate Rivera without loss of seniority effective April 22, 2014.
2. ...
3. Rivera agrees to follow all Hertz policies, procedures, rules and regulations including Management's instructions given in the future. Failure to follow any and/or all Hertz policies, procedures, rules, regulations and instructions given will result in Rivera's immediate termination.
4. This agreement shall remain in effect for nine (9) months from April 22, 2014 through January 22, 2015. Failure to comply with any policy, procedure, rule, regulation and/or instruction given will result in Rivera's immediate termination without recourse to the grievance mechanism except that Rivera shall retain the right to grieve and contest the fact of the violation, but not the level of discipline. (Énfasis nuestro.)

La evaluación del documento nos permite concluir que el mismo cumple con los requisitos para ser exigible. El mismo está por escrito e incluye la firma del representante de la Unión, lo que presupone que formó parte del proceso de negociación de sus términos y condiciones; la sustitución de una suspensión original del 13 al 21 de abril de 2014, por una advertencia escrita final por su desempeño

inaceptable; un tiempo prudente y específico (9 meses¹⁷) durante el cual el empleado estaría sujeto a lo acordado; y contiene una declaración clara de las acciones que podrían conllevar el despido.

Sobre éste último aspecto, el lenguaje del “last-chance agreement” dispone que si el Querellante fracasaba en cumplir cualquiera y/o todos los procedimientos, reglas, políticas, regulaciones o instrucciones dadas por Hertz, durante el periodo de vigencia del acuerdo, entiéndase del 22 de abril de 2014 al 22 de enero de 2015 (nueve meses), resultaría en su despido inmediato.

El Querellante tuvo un accidente en las instalaciones de Hertz con el auto que conducía como parte de sus funciones, el 17 de junio de 2014. Del Informe sobre Incidente con Vehículo, Exhíbit IV Conjunto, se desprende que el Querellante manejaba el auto hacia la valla de la salida y la misma se cerró, según sus expresiones, inesperadamente. Dijo además, que iba detrás de otro carro cuando la valla cerró, pegándole al parachoques de al frente del vehículo abollándolo y despegándolo. Manifestó además, que llevaba en funciones de la posición de “Mover” una semana. El área de la valla donde ocurrió el accidente tiene una especie de semáforo con dos luces, una de ellas en color rojo¹⁸ y un letrero que avisa que no se debe continuar la marcha hasta que la barrera (valla) baje¹⁹. El estimado del costo para la reparación del vehículo accidentado fue de \$509.20²⁰.

¹⁷ Similar al negociado en el Convenio Colectivo en el Artículo XI, Sección 7, sobre el término en que expiran las medidas disciplinarias.

¹⁸ Según el testimonio del supervisor Carlos Torres, la misma significa “Deténgase”.

¹⁹ Exhíbits IV y V del Patrono.

²⁰ Exhíbit III del Patrono.

Según el testimonio de Carlos Torres Rosales, Gerente de Estación de Hertz en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín y supervisor del Querellante, el "Mover" se debe acercar a la valla de salida y quien está en el área del "dispatch" aprieta el botón para que la valla baje y pase un vehículo a la vez. Una vez pasa el vehículo, la valla sube automáticamente. Declaró que el día del accidente del Querellante, escuchó un ruido fuerte, fue a revisar y el vehículo que éste conducía estaba pillado con la valla. Añadió que mientras intentaba bajar la valla para sacar el carro, el Querellante siguió dando reversa, lo que provocó que se despegara el parachoques de al frente. Añadió que al bajar la valla, lograron sacar el carro hacia atrás. Indicó que por la forma en que quedó el vehículo, el Querellante trató de pasar antes de tiempo. La Unión no presentó prueba que rebatiera éste testimonio.

Las Normas y Reglamentos para Empleados²¹ disponen que conducir de manera descuidada y no obedecer los límites de velocidad dentro de los terrenos de Hertz constituye una violación a la buena conducta (desempeño de labores deficiente) que puede conllevar que un empleado reciba disciplina incluyendo reprimendas, suspensión o despido. Por otro lado, establecen que tener un accidente mientras el empleado conduce un vehículo de la Compañía como resultado de su negligencia o temeridad puede conllevar despido inmediato. Aun atendiendo el hecho de que el Querellante llevaba poco tiempo como "mover", el lenguaje del "last- chance agreement" que firmó le obligaba a ejercer más cuidado en el desempeño de sus labores toda vez que, según el mismo acuerdo reza, fracasar en cumplir **cualquiera** de

²¹ Exhibit I del Patrono.

los procedimientos, reglas, políticas, regulaciones o instrucciones dadas por Hertz, durante el periodo de vigencia del acuerdo, resultaría en su despido inmediato. El accidente en el que estuvo involucrado muestra que no manejó el vehículo con la diligencia requerida. Dicha conducta violó las Normas y Reglamentos para Empleados establecidas por Hertz, y por ende, falló en cumplir con su parte del "last- chance agreement".

Así las cosas, determinamos que el despido del Querellante fue resultado de haber violado el "last - chance agreement", por lo que el despido estuvo justificado.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Melvin Rivera estuvo justificado. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 DE JUNIO DE 2016.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 28 de junio de 2016, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III