

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

HERTZ RENT A CAR
(Compañía)

v.

UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-3270

SOBRE: DESPIDO
(ALTERACIÓN TARJETA ASISTENCIA)

ARBITRO: JORGE L TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el 17 de diciembre de 2004, a las 8:30 a.m., 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 18 de enero de 2005, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

De una parte, comparecieron por **HERTZ RENT A CAR**, en adelante denominada "**la Compañía**", la Sra. Elisette Gómez; Gerente Operacional; Beatriz Perea, Station Manager; Maribel Martínez, Asistente Administrativa; y el Lcdo. Marcos E. Ávila de Jesús, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, **UNIÓN DE TRONQUISTAS, LOCAL 901**, comparecieron los señores Enrique Díaz, Delegado; Roberto López, Querellante; y la Lcda. María E. Suárez Santos, Asesora Legal y Portavoz.

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

Las partes sometieron para su resolución final y mandatoria el siguiente:

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del Sr. Roberto López estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I Conjunto - Convenio Colectivo de fecha de 26 de abril de 2002 al 26 de abril de 2005.
2. Exhibit II Conjunto - Memo del 8 de enero de 2004 el cual le informa al querellante que está suspendido hasta nuevo aviso.
3. Exhibit III Conjunto - Carta del 15 de enero de 2004 en donde se le notifica al querellante que está despedido.

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 and shall give at least one warning of the complaint against such employee in writing to the Union, the Chief Steward and the employee, before he is discharged or suspended.

Discharge or suspension must be by proper written notice to the employee affected, with a copy sent to the Union. No warning notice need be given in the case of

dishonesty, failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage, permitting unauthorized persons to ride in Employer's vehicles, failure to carry out responsible instructions that do not conflict with the terms of this Agreement, willful destruction of Employer's or public property or the property of fellow employees, theft, becoming involved in a serious motor vehicle accident while driving the Employer's car as a result of negligence or recklessness, refusing to carry out a direct order of a superior, using an Employer's vehicle for personal use without permission, and the use or possession of narcotics and/or intoxicating beverages while on duty or on company property.

SECTION 3. Notice Every disciplinary action, including warning letters, shall be in writing to the employee with copy to the steward and to the Union detailing the facts on which such action is based, with the date and place of its occurrence and if applicable, mentioning the article or articles of the bargaining agreement that have been violated.

SECTION 4. Warning Letters Any other conduct leading to a disciplinary action out of those expressed in Section One (1) of this Article shall serve as a basis for warning letters and the employee will be warned that should there be a second offense in equal conduct, disciplinary action may be taken against him.

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.

DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Roberto López se desempeñaba como "Vehicle Service Attendants" (VSA, por sus siglas en inglés) en la Compañía.
2. La Sra. Beatriz Perea era su Supervisora en la Estación de Ashford.

3. A finales del mes de diciembre de 2003, el Sr. Miguel Rodríguez, VSA también en la Estación de Ashford, le informó a la señora Perea que el señor López estaba alterando sus Tarjetas de Asistencia.
4. La señora Perea procedió a efectuar una serie de gestiones para corroborar si el señor López estaba alterando el contenido de su Tarjeta de Asistencia.
5. Durante el proceso de corroboración, la señora Perea se percató que la Tarjeta de Asistencia del señor López para el período comprendido del 26 de diciembre de 2003 al 1 ero de enero de 2004 (Exhibit 1 del Patrono), tenía una raspadura irregular y alteración, por lo cual procedió a notificárselo inmediatamente a la Sra. Elisette Gómez, City Manager y Supervisora de la señora Perea.
6. En esos mismos días, y previo a la notificación de la señora Perea, la señora Gómez recibió dos llamadas telefónicas mediante las cuales se le informó que el señor López estaba alterando el contenido de sus tarjetas de asistencia. Estas llamadas las efectuaron la Sra. Loida Gayol, empleada unionada que trabajaba en la Estación de Ashford, y la Sra. Melba Peña, Supervisora de la Estación del Aeropuerto.
7. La señora Peña también le notificó a la señora Gómez que tuvo conocimiento de la situación a través del Sr. Miguel Rodríguez, el mismo empleado que se lo informó a la señora Perea.

8. Ante los informes recibidos, la señora Gómez inició el proceso de investigación de rigor, para verificar si el señor López había incurrido en alguna violación a las Normas de la Compañía (Exhibits 4 y 5 del Patrono).¹
9. Durante el proceso de investigación, la señora Gómez encontró otras dos tarjetas de asistencia del señor López del mes de diciembre de 2003 que también estaban alteradas (Exhibits 2 y 3 del Patrono).
10. Las alteraciones consistían en raspaduras irregulares, ponches sobrepuestos y que en algunos ponches la fecha y la hora no estaban en forma totalmente lineal (sin importar que el ponche estuviese horizontalmente o en diagonal).
11. Como parte del proceso de investigación, se verificó las tarjetas de los demás empleados que trabajaron en la estación de Ashford los mismos días en que las tarjetas del señor López aparecen alteradas. Esto se hizo para verificar si las alteraciones eran como resultado de que hubiese algún problema con el reloj ponchador.
12. En ninguna de las tarjetas de los otros empleados se encontró alteración de clase alguna (Exhibits 6, 7 y 8 del Patrono).

¹ El Exhibit 4 del Patrono dispone la Política y Prohibición expresa de la Compañía de “mutilar, dibujar, escribir sobre nombre, colocar stickers, marcar con tintes de otros colores y otros” de las Tarjetas de Asistencia. El Exhibit 5 del Patrono reitera la prohibición de alterar las Tarjetas de Asistencia y el incurrir en Actos Dishonestos, así como otras normas aplicables producto de las Prerrogativas Gerenciales de la Compañía.

13. El 8 de enero de 2004 se llevó a cabo una reunión en la cual estuvieron presentes el Sr. Edward De la Paz, Gerente General de la Compañía; la señora Gómez; la señora Perea; el Sr. Enrique Díaz, Delegado de la Unión; el señor López, Querellante; y, en un momento dado, el Sr. Miguel Rodríguez.
14. El propósito de la reunión fue confrontar al señor López con las Tarjetas de Asistencia que habían sido alteradas para ver qué decía al respecto.
15. Al presentarle las tarjetas al señor López y preguntarle sobre las alteraciones, él alegó que las alteraciones eran debido a un error del reloj ponchador y que el reloj ponchador aparentemente esta haciendo eso.
16. Previamente, el señor López nunca había informado sobre problema alguno con los relojes ponchadores de la Compañía.
17. En un momento dado se requirió la presencia del Sr. Miguel Rodríguez, VSA en la Estación de Ashford, en la reunión. Al señor Rodríguez se le preguntó si había tenido algún problema con el ponchador, a lo que respondió que no.
18. Finalizada la reunión, y efectivo ese mismo día, se suspendió al señor López en lo que se continuaba con el proceso de investigación (Exhibit 2 Conjunto).
19. Luego de la reunión, la señora Perea entrevistó nuevamente a los empleados de la Estación de la Ashford para verificar si habían tenido problemas con el ponchador. Ellos le indicaron que no habían tenido ni existía problema alguno con el reloj ponchador.
20. Durante el proceso de investigación, el empleado Luciano Negrón, quien labora en la Estación de Ashford, le expresó a la señora Perea que el señor López le

- había solicitado que, en caso de que la Gerencia hiciera preguntas sobre el reloj ponchador, contestara que estaban teniendo problemas con el mismo.
21. La señora Perea no tomó declaraciones escritas de los empleados Miguel Rodríguez y Luciano Negrón debido a que la participación y cooperación de empleados unionados en los procesos investigativos de la Gerencia sobre otros empleados unionados es ninguna.
 22. El señor López admitió que se llevaba para su casa la tarjeta de ponchar a pesar de tener otra tarjeta en la Estación del Aeropuerto. Incluso, en la nómina que se procesó el 2 de enero de 2004, al señor López no se le pudo procesar su pago debido a que se había llevado la tarjeta para su casa.
 23. Como parte del proceso de investigación, se evaluó el expediente de personal del señor López y, entre otras cosas, se encontró lo siguiente:
 - a. Carta de advertencia o amonestación del 16 de julio de 2003 por no cumplir con las normas de la Compañía y las Leyes Federales (Exhibit 10 del Patrono). El empleado estaba haciendo uso de un teléfono celular en el área de las bombas de gasolina y en horas laborables.
 - b. Memorando del 4 de noviembre de 2003 enviado por no cumplir con las normas de la Compañía (Exhibit 11 del Patrono). El empleado, como parte de sus funciones, estaba manejando un carro y no llevaba su licencia de conducir ni el documento que lo autorizaba a mover el carro (local movement o trip ticket).

- c. Memorando del 18 de julio de 2000 por no cumplir con las normas de la Compañía (Exhibit 9 del Patrono). El empleado hizo dibujo en su tarjeta de ponchar. Al enviarle este memorando al empleado, se le incluyó como anejo copia de comunicación de 9 de diciembre de 1998 dirigida a todos los empleados y en la cual se establecen las normas de la Compañía con relación a las tarjetas de ponchar.
24. El señor López prestaba servicios cuatro (4) días en la Estación de la Ashford y un (1) día en la Estación del Aeropuerto.
25. De los cuatro días que trabajaba en la Estación de la Ashford, en dos de ellos iniciaba su jornada de trabajo a las 6:00 de la mañana.
26. De 6:00 a 7:00 de la mañana, el señor López era el único empleado que trabajaba en la Estación de la Ashford, por lo cual estaba solo durante este tiempo.
27. Las Tarjetas de Asistencia que reflejaban alteraciones correspondían a días que el empleado comenzaba su jornada de trabajo a las 6:00 de la mañana.
28. El señor López tenía las llaves de la Estación de la Ashford, por lo cual podía tener acceso a las facilidades de la Estación, incluyendo al ponchador, fuera de horas laborables.
29. En la Estación de la Ashford no hay cámaras de seguridad o video.
30. Una vez finalizada la investigación y como resultado de la misma, la Compañía determinó despedir al señor López efectivo el 15 de enero de 2004 (Exhibit 3 Conjunto).

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Roberto López estuvo o no justificado.

De un lado, sostiene la Compañía que el despido del querellante estuvo justificado ya que éste cometió una falta grave. Se le imputa al empleado el haber alterado sus Tarjetas de Asistencia incurriendo éste en una conducta de deshonestidad y falsificación.

De otro lado, sostiene la representación sindical, que el despido no estuvo justificado ya que el Patrono no logró probar la conducta imputada al querellante.

El Convenio Colectivo en su Artículo XI, Sección 2, supra, dispone que el Patrono no despedirá o suspenderá a ningún empleado que no sea por justa causa. Tenemos que señalar que está firmemente establecido en el campo arbitral que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir sus empleados en la labor que desempeña, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.² En el ejercicio de dicha prerrogativa, el Patrono hace uso de la disciplina progresiva salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido sumario. Esto se recoge el Artículo XXVIII, supra, del Convenio Colectivo.

De otro lado, está firmemente establecido en nuestra jurisdicción que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono sino en razón

² El Kouri & Kouri - How Arbitration Works, 6ta. Edición, BNA, Washington D.C., 1985; página 635, et. seq.

vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado.³

Se ha señalado, de igual forma, que la gran mayoría de los Convenio Colectivos disponen que los Patronos pueden disciplinar o despedir empleados siempre y cuando medie la justa causa. El principio de justa causa comprende tres (3) elementos básicos:

1. si el empleado cometió la falta que se le imputa;
2. si se le concedió el debido proceso al empleado; y,
3. si la medida disciplinaria fue razonable.

De igual manera, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976; según enmendada, en su Artículo 2 dispone que se considera justa causa para el despido el “que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada y/o la violación reiterada por el empleado de las Reglas y Reglamentos establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.” (Énfasis Suplido).

El Convenio Colectivo es claro y libre de ambigüedad en cuanto a las disposiciones arriba mencionadas. Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu.⁴ Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.⁵

³ Secretario v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

⁴ 31 L.P.R.A. Sección 14. ROJAS v. MÉNDEZ & CÍA; 115 DPR 50 (1984). RODRÍGUEZ v. GOBERNADOR, 91 DPR 101 (1964).

⁵ 31 L.P.R.A. Sección 347.

Se ha establecido, además, que si el lenguaje del Convenio Colectivo es claro e inequívoco, un árbitro no le puede dar otro significado del que está expresado en dicho documento. Sobre este particular los reputados tratadistas El Kouri han señalado lo siguiente:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than expressed. As arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot “ignore clear - cut contractual language”, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who find the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning”.⁶

La prueba presentada por el Patrono a todas luces demostró que el querellante alteró sus Tarjetas de Asistencias. La Tarjeta de Asistencia certifica la hora de entrada y salida del trabajo de un empleado. Además, mediante la información contenida en dicha tarjeta se efectúa el pago a los empleados y se lleva el cómputo de licencias acumuladas y utilizadas.

En el caso ante nos, se desprende, claramente, que el querellante alteró la hora de entrada en sus tarjetas correspondientes a los días 8, 14 y 28 de diciembre de 2003. Esta conducta del querellante lo lleva a incurrir en deshonestidad y falsificación. El diccionario de la Lengua Española define falsificación como delito de falsedad que se comete en documento público, comercial o privado, en moneda, o en sellos o marcas.⁷ Falsedad significa falta de verdad o autenticidad.⁸

⁶ El Kouri & El Kouri - ob. cit; página 348.

⁷ Diccionario de la Lengua Española, Madrid, España, 1992; página 669.

⁸ Ibid.

Sobre el particular, los Árbitros han reiterado que el alterar las tarjetas de asistencia o tarjetas de ponchar de por sí constituye fraude y está catalogado como robo.⁹ En su obra Discipline and Discharge in Arbitration (2da. Edición, 1999), el tratadista Norman Brand discute la posición asumida por algunos árbitros al momento de juzgar este tipo de acción. Sobre el particular, el autor comenta lo siguiente:

Time-record falsification is one of the most frequent falsification problems. It can also be one of the most difficult to defend since in many situations it is the employee's own responsibility to record her time on the job. Timken Co., 62 ARB S.8056 (Duda, 1987). Arbitrators have not hesitated to uphold discharge or discipline where found to have intentionally falsified their own time card or a co-worker's. Moreover, because this type of falsification is consider an act of theft, even small discrepancies will often subject the grievant to discipline. (Énfasis nuestro).

Igualmente ha sido reconocido que este tipo de conducta para reclamar el pago por trabajo no efectuado es una falta seria que claramente justifica el despido de un empleado.

76 LA 213; 75 LA 54; 72 LA 391; 71 LA 142. Por ello, tomando en consideración la gravedad de dicha acción, un Árbitro no tiende a modificar la decisión tomada por el Patrono:

Most cases in which the arbitrator has reduced a penalty imposed by the employer for alleged time-card falsification involve either mitigating circumstances or the employer's failure to prove that the time card discrepancy was the product of an intentional act as opposed to carelessness.¹⁰

La conducta exhibida por el querellante es una inaceptable debido al perjuicio

⁹ Caso Núm: A-02-921 de Fresenius Medical Care (Hospital Auxilio Mutuo); 20 de mayo de 2002.

¹⁰ Norman Brand - Ob. Cit., página 20.

evidente que le causa a la compañía y a sus compañeros de trabajo. El ser deshonesto o cometer cualquier falta análoga a esta, es estar por el resto de su vida con la espada de Dámocles a sus espaldas.

La jurisprudencia establece que la falsificación es considerada como una falta grave que puede constituir causa suficiente para el despido. Somos de opinión que la falta cometida por el señor López atenta contra la paz y el buen orden de la empresa.

A tono con las conclusiones esbozadas, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Roberto López estuvo justificado. Se ordena el cierre y archivo con perjuicio del mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico hoy 25 de enero de 2005.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 25 de enero de 2005 y se envía copia por correo a las siguientes personas:

SR GERMAN VAZQUEZ
REPRESENTANTE
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

SR EDWARD DE LA PAZ
GERENTE GENERAL
PUERTO RICAN CARS, INC
(HERTZ DE PUERTO RICO)
PO BOX 38084
SAN JUAN PR 00937-0084

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

LCDO MANUEL E AVILA DE JESUS
PO BOX 8155
SAN JUAN PR 00910-0155

ANA R. VÉLEZ RIVERA
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III