

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

AVIS RENT A CAR SYSTEM, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE P.R.
LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 14-2114

SOBRE: DESPIDO - ALEXIS LIBURD

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 24 de febrero de 2015. El mismo quedó sometido el 30 de marzo de 2015, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la "Compañía": el Lcdo. Miguel Rivera, portavoz y asesor legal; el Sr. Luis Mainardi, representante de la Compañía y testigo; la Sra. Cathlina John-Baptiste, testigo; y la Srta. María del Mar Rivera, observadora. Por la "Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras, portavoz y asesor legal; y el Sr. Alexis Liburd, querellante y testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

“Determinar si el despido del querellante estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo aplicable y el derecho aplicable.”

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita un remedio adecuado que podrá incluir la reinstalación y el pago de los salarios y beneficios perdidos.”

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

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no se justifica el despido el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTICLE 4

Standard of Conduct and Discharge of Employees

Section 1.

There are some uniform standard of conduct of employees which must maintained. The employees shall endeavor to maintain a neat and clean appearance and shall be courteous to the public at all times.

¹ *Artículo XIII- Sobre Sumisión...*

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) asuntos 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.*

The Company will not discharge or suspend any employee without just cause. 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 theft, the possession , sales, use, or being under the influence of intoxicating beverage or narcotics while on duty, or on Company premises (see Letter of Understanding), failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage, permitting unauthorized persons to ride Company's vehicle, willful destruction of Company's or public property or property of fellow employees, absence for five (5) or more days without notifying the Company, becoming involved in serious motor vehicle accident while driving the Company's car as result of negligence or recklessness, refusing to carry out a direct order of supervisor, using Company vehicles for personal use without permission. The possession, sale or use of illegal or dangerous weapons while on duty or on Company premises.

The Union will be copied on written warning, suspensions and discharge notices. Warning notice are recognize as an item which can be raised under Article 9 of this Agreement. Warning notices will be null and void after twelve (12) months of the date of the warning notice and removed from the employee's file.

Section 2...

ARTICLE 17 **Management Rights**

The management and operation of the stations rest solely and exclusively with the Company. The Company shall have, subject to the limitations of this Agreement, the right to hire, promote, demote, assign work, discipline, suspend, discharge for cause, transfer employees, lay off employees because of lack of work and recall employees when increasing the working force; to direct the working force; to require employees to observe Company Rule and Regulations not inconsistent with the provisions of this agreement; to control and regulate the use of all equipment and other property of the Company. In addition, the location

of business office, the Schedule, methods, processes and means of operation are solely and exclusively the responsibility of the Company. It is recognized that management personnel may perform Rental and Service Agent work in case of emergency as in the past.

IV. HECHOS

1. "AVIS RENT A CAR", es una Compañía dedicada a la renta de vehículos de motor.
2. El Sr. Alexis Liburd, aquí querellante, laboró en la facilidades de la Compañía en la Isla de St. Thomas desde el 25 junio de 2007 hasta enero de 2014; fecha de su despido.
3. El Querellante fungió como "Shuttler" a tiempo parcial; con una jornada laboral de unas 24 a 28 horas semanales a razón de \$9.05 por hora.
4. Al no estar conforme con la acción tomada, la Unión radicó el presente caso antes este foro.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía sostiene que el despido del Querellante estuvo justificado y fue conforme al Convenio Colectivo. Alegó que el Querellante incurrió en una falta grave al utilizar un vehículo de la Compañía para uso personal y sin autorización. Arguyó que dicho incidente conlleva el despido inmediato del Querellante conforme al Artículo 4, supra.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante no se justifica y viola el Convenio Colectivo. Por lo que, solicita que se deje sin efecto es despido del Querellante.

A los efectos de sustentar el despido del Querellante, la Compañía presentó los testimonios de la Sra. Cathlina John-Baptiste y el Sr. Luis Mainardi. La primera de los testigos, la señora John-Baptiste declaró que es gerente de la Compañía en St. Thomas encargada de los locales de renta y mantenimiento. Indicó que el 11 de enero de 2014, se encontraba dando una ronda por varias barriadas de St. Thomas, en busca de dos carros que habían sido reportados como desaparecidos de los predios de la Compañía. Que a eso de las 8:45 a.m. mientras manejaba por el área de "Contant", se percató que había un auto que pertenecía a la flota de Avis, estacionado al lado de la verja de una casa. Declaró que aunque ese no era uno de los autos reportado desaparecido; le estuvo sospechoso debido a que "Contant" es un área de bajos recursos económicos y que la clientela de la Compañía no suele residir en dicha área.

Testificó que procedió a realizar varias llamadas para verificar si dicho auto se encontraba alquilado. Que determinó que el auto no se encontraba alquilado y que debía estar en el lote de la Compañía. Manifestó que ante esta situación se comunicó con el Sr. Luis Mainardi, Gerente General de la Compañía y le informó sobre la situación. Explicó que ambos discutieron si debían llamar a la policía o llamar una grúa; decidiendo llamar a una grúa y conseguir las llaves de respuesta del vehículo.

Indicó que mientras trataba de conseguir una grúa vio salir al Sr. Alexis Liburd de la casa donde se encontraba estacionado el auto. Que decidió volver a las oficinas centrales y esperar a que él regresara con el auto para confrontarlo. Testificó que una vez el Sr. Alexis Liburd regreso a las oficinas, ésta lo confrontó con la situación y que éste le dijo que había usado el auto para ir a su casa porque había olvidado su cartera;

admitiendo que sabía que había utilizado el auto sin autorización. La señora John-Baptiste declaró que le recalcó que él sabía que ningún empleado podía utilizar un vehículo de la Compañía sin autorización y mucho menos para uso personal. Por lo que, procedió a suspenderlo hasta tanto concluyera la investigación del incidente.

Explicó que el 18 de enero de 2014, ella tuvo una conferencia telefónica con el Sr. Luis Mainardi, el Sr. Alexis Liburd y el delegado de la Unión. Que en dicha reunión el Sr. Alexis Liburd admitió que sabía que había actuado en contra de las políticas de la Compañía. Por último, la señora John-Baptiste declaró que el 21 de enero de 2014 se procedió a despedir al Sr. Alexis Liburd.

El Sr. Luis Mainardi, declaró que es Gerente General de la Compañía para Puerto Rico y St. Thomas. Testificó, que en efecto recibió una llama de la Sra. Cathlina John-Baptiste el día de los hechos y confirmó lo declarado por ella. De igual manera, declaró que en efecto se llevó a cabo una llamada en conferencia para discutir lo sucedido con el Sr. Alexis Liburd, el delegado de la Unión y la señora John-Baptiste.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Sr. Alexis Liburd con el propósito de probar que no se justifica el despido. El Querellante declaró que comenzó a trabajar para la Compañía en junio de 2006 como "Lead Shuttler". Explicó que sus tareas consistían en mover vehículos de la Compañía entre los tres locales de renta y el local de servicio.

Testificó que el día de los hechos llevo varios vehículos al aeropuerto y que en un momento dado el local de "seaborne" requería un auto. Que en el local de servicio no habían vehículos disponibles, por lo que, fue al aeropuerto a buscar uno. Explicó que de

camino al local de "seaborne" se percató que no tenía su cartera y decidió ir a su casa a buscarla. Indicó que su casa queda a dos minutos de donde se encuentra el local de "seaborne". Además, declaró que sabe que es en contra la política de la Compañía el utilizar vehículos de esta sin autorización.

Antes de emitir una determinación en el caso de autos; es preciso indicar que la disciplina se define como una acción adversa que toma el patrono contra un empleado producto de la conducta de este último. Que dicha acción disciplinaria tiene el propósito de enviarle un mensaje al empleado sobre su conducta y a su vez permitirle modificar la misma. Dado que el empleado debe tener la oportunidad de modificar la conducta objeto de la disciplina impuesta, el patrono debe observar los principios de la disciplina progresiva.

En las relaciones obreropatronales la disciplina progresiva se precisa como un sistema que atiende el comportamiento del empleado con sanciones que escalan en severidad a través de un periodo de tiempo con el propósito de corregir comportamiento no deseado en el trabajador. Por lo que, siguiendo los principios de la disciplina progresiva las sanciones impuestas a un empleado con el propósito de que este corrija la conducta no deseada deben ir en aumento.

A tenor con esto, las sanciones disciplinaria, en la gran mayoría de los casos, comienza con una amonestación verbal, seguida de una escrita y de continuar la conducta por la cual se está disciplinando al empleado se procede a la suspensión de empleo y sueldo, y finalmente el despido. Ahora bien, los árbitros han establecidos que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica

como medida disciplinaria; tales como: el robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos grave, como: tardanzas, dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los prestigiosos tratadistas Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:²

“It is said to be “axiomatic that the degree of penalty should be in keeping with the seriousness of the offense”. In this regard, an arbitrator explained: Offenses of the two general classes: (1) Those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warning or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for the second or third offence) but milder penalty aimed at correction.”

Cabe señalar que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa.

Discutido lo que constituye la disciplina y a su vez la disciplina progresiva procedamos a examinar los hechos y la evidencia presentada, para poder así alcanzar las determinaciones y conclusiones correspondientes. Veamos.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que el despido del Querellante se justifica a la luz de los hechos del caso de autos. Alcanzamos dicha determinación luego

² *How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, Washington, 2003, pag. 964. Citas omitidas*

de concluir que el Querellante utilizó un vehículo de la Compañía para gestiones personales sin autorización de la gerencia. Cabe señalar que dicha acción se encuentra tipificada como inaceptable en las reglas de trabajo de la Compañía y eran de conocimiento del Querellante.³ De igual modo, el Convenio Colectivo en su Artículo 4, claramente establece que dicha acción no está permitida.

Por último, cabe señalar que la utilización de un vehículo de la Compañía sin previa autorización, fue ratificada por las partes en el Convenio Colectivo como una acción grave.

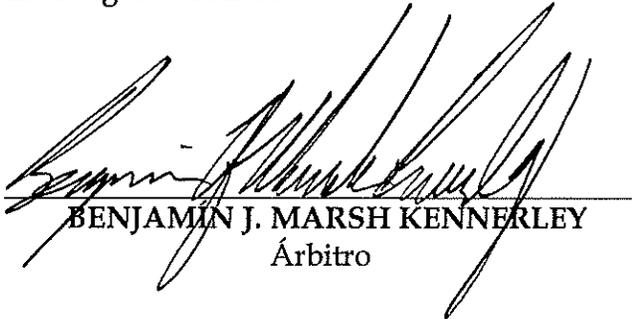
A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en, San Juan, Puerto Rico, a 25 de agosto de 2015.



BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 25 de agosto de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

³ *Exhibit 3 de la Compañía*

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

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LUIS MAINARDI
GERENTE
BUDGET RENT A CAR
BUDGET CAR & TRUCK RENTAL
PO BOX 3746
CAROLINA PR 00984-3746

LCDO MIGUEL A RIVERA-ARCE
BUFETE McCONNELL & VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III