

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

AVIS RENT A CAR
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-2452

SOBRE:

DESPIDO POR APROPRIACIÓN
ILEGAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 4 de octubre de 2013. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 8 de noviembre de 2013. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR AVIS RENT A CAR: el Lcdo. Miguel Rivera Arce, representante legal y portavoz; la Sra. Stephanie Negrón y el Sr. José Rodríguez, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; y el Sr. Pedro Pimentel Aguayo, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que se emita el remedio adecuado, que podrá incluir la reinstalación en su empleo, más el pago de los salarios y beneficios perdidos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTICLE V

Management Rights

Section 1

The right to hire, transfer, promote, discharge and 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 this Agreement are not violated. Any violation shall be subject to the grievance procedure.

ARTICLE 8

Conduct of Employees

Section 1

Employee shall always present a proper, clean and courteous attitude in public and to customers of the Employer.

Section 2

No employee shall be discharge except for just cause. Discharge of any employees for the commission of any one or more of the following violations shall be considered just cause for immediate discharge, said reason being included herein by way of illustration and not inclusive.

(1) Theft;

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Avis Rent a Car, en lo adelante "la Compañía", es una empresa dedicada a proveer servicio de alquiler de vehículos.
2. El Sr. Pedro Pimentel, aquí querellante, se desempeñaba como Agente de Servicio de la Compañía, asignado a la sucursal localizada en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.
3. La función medular de su puesto consistía en efectuar la limpieza de los vehículos de alquiler, luego de ser devueltos por los clientes.
4. La Compañía ha establecido un procedimiento a seguir para objetos perdidos y recuperados que pertenecen a los clientes y fueron olvidados dentro de los vehículos de alquiler. (Lost and Found Procedures)
5. La política de la Compañía en cuanto a este asunto dispone que si un empleado se apropia, o bien, encuentra y no reporta propiedad olvidada por un cliente, dentro del vehículo de alquiler, el mismo estará sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de su empleo.

6. El 13 de febrero de 2013, el Querellante omitió reportar un artículo que fue dejado en uno de los vehículos a su cargo.
7. En comunicación de 14 de febrero de 2013, la Sra. Stephanie Negrón, Gerente del Aeropuerto, le informó al Querellante que sería suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, a los fines de efectuar una investigación sobre el incidente ocurrido el día anterior.
8. Como resultado de dicha investigación, el empleado fue despedido de su empleo, el 20 de febrero de 2013. A éste se le imputó la violación al Artículo VIII, del Convenio Colectivo, las normas de la Compañía, y a la Política de Artículos Perdidos y Recuperados.
9. El 28 de febrero de 2013, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual reclamó que el despido del Querellante estuvo injustificado, por lo cual solicitaron su reposición inmediata, más el pago de los haberes dejados de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Presentados los hechos pertinentes a este caso, procede que determinemos si el despido del querellante, Pedro Pimentel Aguayo, estuvo o no justificado. La Compañía alegó que éste incurrió en una falta grave al apropiarse ilegalmente de unos artículos propiedad de una de las gerentes de la empresa, por lo que entendió justificada la sanción impuesta. La Unión, por su parte, entendió en lo contrario, por lo que solicitó

la reinstalación del Querellante en su puesto, más el pago de haberes dejados de devengar.

A los fines de fundamentar su contención, la Compañía presentó el testimonio de la Sra. Stephanie Negrón, Gerente de Aeropuerto de Avis. Ésta declaró que allá para el 13 de febrero de 2013, decidió utilizar uno de los vehículos de la empresa para realizar unas gestiones. Concluida la tarea, regresó a su oficina, y posteriormente, se percató de que había dejado olvidado, dentro del vehículo, dos pares de zapatos recién adquiridos. Así las cosas, se comunicó con la empleada y delegada Mildred Rodríguez, para que le localizara los zapatos. Sin embargo, la búsqueda resultó infructuosa toda vez que los zapatos ya no se encontraban dentro del vehículo.

Procedieron, entonces, a identificar al agente que se había encargado de efectuar el servicio de limpieza del vehículo, y resultó ser el Querellante. La señora Rodríguez lo llamó vía telefónica y le preguntó si había visto los zapatos en cuestión. Aunque originalmente respondió en la negativa, posteriormente, aceptó que los tenía bajo su tutela, y que los devolvería al día siguiente. Conforme lo acordó, el Querellante acudió a la oficina de la señora Negrón, le devolvió los zapatos, y le dijo "mala mía".

Acto seguido, ésta inició una investigación sobre el incidente, le informó a sus superiores, y coordinó una reunión¹ con el Querellante para que éste le diera su versión de los hechos. Según alegó Negrón, el Querellante le confesó haber tomado los zapatos

¹ Se encontraban presentes en dicha reunión el Sr. José Rodríguez, Gerente de Agencias Avis, y la Sra. Mildred Rodríguez, delegada de la Unión.

porque pensaba que pertenecían a un cliente que los había dejado olvidados en el vehículo, y que éste no los reclamaría. También le indicó que lo había hecho porque no tenía dinero para comprar el regalo de San Valentín que deseaba entregar a su esposa. Al ser cuestionado con respecto a la política de la Compañía en cuanto a los artículos dejados en los vehículos, éste admitió tener conocimiento de la misma.

Luego de concluir la reunión, la señora Negrón procedió a suspender de empleo y sueldo al Querellante hasta tanto terminara con la investigación sobre el incidente. Se prepararon los informes rigor, y se determinó separar permanentemente de su empleo al Querellante.

Conforme a lo antes relatado, nos encontramos ante un caso de apropiación ilegal. En el campo de las relaciones laborales, dicha conducta se constituye cuando un obrero para beneficio propio, o para obtener ganancia personal toma con conocimiento de causa y de forma voluntaria algún objeto que le pertenece a otra persona sin su consentimiento directo o implícito. La evidencia testifical presentada por el Patrono nos lleva a establecer que, lamentablemente, el Querellante incurrió en la conducta imputada. El testimonio de la señora Negrón no fue controvertido, por lo que no tenemos otra alternativa que no sea la de darla por cierta, y concluir que el Querellante incurrió en la apropiación ilegal de artículos que le correspondía devolver, máxime, conociendo que existía una política establecida en la Compañía sobre ese particular.

Cabe destacar el hecho de que el Querellante aceptó y mostró arrepentimiento por los hechos incurridos, sin embargo, el apropiarse de mercancía que no le pertenece

es una conducta lesiva a la relación de confianza, lealtad y respeto que debe existir entre un patrono y su empleado. Razón por la cual ésta representa una conducta que debe ser desalentada y no debe ser condonada, ni pasada por alto, incluso cuando no existan amonestaciones previas, o bien, la aplicación de disciplina progresiva.

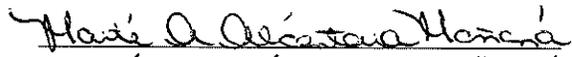
En adición a lo anterior, tanto las normas de la Compañía, como el Convenio Colectivo, en su Artículo 8, Sección 2, supra, establecen la conducta imputada como justa causa para el despido inmediato del trabajador. Por ende, procede que emitamos una determinación acorde con tales disposiciones.

LAUDO

El despido del Sr. Pedro Pimentel Aguayo estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de diciembre de 2013.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 17 de diciembre de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA STEPHANIE D NEGRÓN
GERENTE DE AEROPUERTO
AVIS GROUP SHUTLERS
PO BOX 3746
SAN JUAN PR 00984-3746

SRA AMALFI CÓRDOVA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
AVIS GROUP SHUTLERS
PO BOX 3746
SAN JUAN PR 00984-3746

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO MIGUEL A RIVERA-ARCE
McCONNELL VALDÉS LLC
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA