

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**RANGER AMERICAN ARMORED
SERVICES, INC.**

Compañía o Patrono

Y

**FRENTE UNIDO DE OPERADORES
DE CAMIONES BLINDADOS Y
GUARDIAS DE SEGURIDAD DE
PUERTO RICO**

Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-2102

**SOBRE: DESPIDO
EDWIN FIGUEROA VÁZQUEZ**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La vista del caso se efectuó el día 22 de julio de 2010 en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el mismo día.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Frente Unido de Operadores de Camiones Blindados y Guardias de Seguridad de Puerto Rico, en adelante la Unión, el Sr. Víctor Rodríguez, asesor laboral, Sr. Ángel Rivera, Presidente y el Sr. Edwin Figueroa Correa, querellante y testigo.

La Compañía Ranger American Armored, Inc., en adelante, la Compañía o el Patrono, no compareció a pesar de haber sido notificada. Para propósitos de dejar, claramente, establecido que la misma fue notificada y tenía conocimiento del

señalamiento de la vista resulta importante destacar que la misma presentó una solicitud de suspensión ante la árbitra. Dicha solicitud fue recibida en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el martes, 20 de julio de 2010. El Asesor Legal de la Compañía solicitó la suspensión de la vista por que estaba en calendario otro señalamiento entre las mismas partes para la misma hora en el caso número A-10-1421 ante la Árbitro María Aponte Alemán. Luego de analizar la solicitud, y a base de la autoridad conferida por el Inciso a, en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el cual se establece que: “Todas las posposiciones o suspensiones de vistas serán concedidas a discreción del árbitro. ”, la misma no fue concedida. Al utilizar nuestra discreción evaluamos:

1. Que dicha solicitud no cumplía con el término establecido en el Artículo XII, Aplazamientos o Suspensiones, Incomparecencias, Tardanzas y Desistimientos y Solicitudes de Cierre sin Perjuicio del Reglamento del NCA. Específicamente, no cumplía con el Inciso b, el cual establece: “Para poder considerar solicitudes de aplazamiento o suspensión de vistas, la parte interesada deberá someter por escrito la solicitud al árbitro, indicando las razones, con por lo menos cinco (5) días laborables de antelación a la fecha de la vista, salvo en circunstancias extraordinaria. . . .” La solicitud fue sometida y recibida vía fax el lunes, 19 de julio de 2010, día feriado en el cual se observó el natalicio de Luis Muñoz Rivera. Por cuanto, fue recibida oficialmente, el día martes, 20 de julio de 2010 y la vista estaba en señalada

- para el jueves, 22 de julio de 2010. Fácil es concluir que la solicitud de suspensión fue hecha con dos (2) días de anticipación a los procedimientos. Por cuanto, no cumplió con el término de cinco (5) días laborables de antelación a la fecha de la vista.
2. Que según el inciso antes mencionado, también, establece que: “La solicitud, de suspensión deberá contener la sugerencia de tres (3) fechas alternas, para las cuales todas las partes estén disponibles para la celebración de la vista”. La correspondencia a tales efectos no cumple con este requisito.
 3. Que la razón ofrecida como motivo para la suspensión fue: “que estaba en calendario otro señalamiento entre las mismas partes para la misma hora en el caso número A-10-1421 ante la Árbitro María Aponte Alemán”. Señalamiento que fue notificado el 12 de mayo de 2010, mientras que el nuestro fue notificado el 9 de marzo de 2010. Por cuanto, prevalecía nuestro señalamiento por haber sido señalado con anterioridad al del caso A-10-1421. Por consiguiente, la Compañía tuvo tiempo suficiente para notificar a la Árbitro Aponte el conflicto de calendario existente.

Por otro lado, el día mismo día en que el Asesor Legal de la Compañía nos solicita la suspensión del caso por la razón, anteriormente, expuesta cursaba otra solicitud de suspensión a la Árbitro Aponte, solicitando la suspensión de su caso. La razón a ella ofrecida fue: que durante la mañana del día 20 de julio de 2010 se recibió la noticia de la muerte súbita de una empleada de Ranger American Armored Services, Inc. Debido a que los actos

fúnebres están pautados para ese día y la mayor parte de los empleados interesaban asistir a dichos actos, entre ellos empleados que serían utilizados como testigos¹.

4. En vista de que la Compañía ni su Representante Legal dieron seguimiento a su solicitud de suspensión para verificar si la misma fue concedida debido al corto tiempo en que tramitaron la misma, antes de iniciar los procedimientos del caso de epígrafe, la Unión a través de su presidente el Sr. Ángel Rivera, llamó a la oficina de Recursos Humanos de la Compañía. Le indicó que se encontraban en el NCA y estaban esperando por ellos para dar comienzo a los procedimientos. La Sra. Carmen Rivera, secretaria de Recursos Humanos le indicó que estaban preparados y que salieron para el Negociado.
5. La vista estaba pautada para comenzar a las 8:30 am. En vista de que el Patrono no había llegado y debido a la respuesta de la señora Rivera, quien indicó que el personal del Patrono había salido para el Negociado concedimos un aplazamiento de la hora señala para iniciar los procedimientos hasta las 9:30 a.m.
6. En vista de que a las 9:30 a.m. la Compañía ni su Representante Legal habían comparecido, iniciamos los procedimientos y la vista del caso de autos se celebró ex parte.

¹ Exhibit 1 de la Unión copia de la solicitud de suspensión cursada a la Árbitro María Aponte de fecha 20 de julio de 2010.

Así las cosas y de conformidad con la autoridad que nos confiere el Reglamento del NCA, específicamente el Inciso d², del Artículo XII, supra, procedimos a llevar a cabo la celebración de la vista.

SUMISIÓN

“Determinar si el despido del Sr. Edwin Figueroa Vázquez estuvo o no justificado. De no estar justificado, que el árbitro determine según sus méritos”.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

ARTÍCULO III DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

...

SECCIÓN 2: Por la presente quedan reservados exclusivamente a la Compañía los derechos únicos y exclusivos de ésta, los cuales de ningún modo se limitan a los siguientes: el derecho de mantener el orden, disciplina y eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y poner en vigor las normas, reglamentos, políticas y prácticas; **el derecho disciplinar y despedir empleados;** el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las clasificaciones y controlar la fuerza trabajadora y empleados;

² Inciso d, del Artículo XII, dispone:

Incomparencias – Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro:

...

2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo X Inciso i) de este Reglamento;

... Énfasis suplido

el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, reemplazar, suspender y; el derecho de introducir nuevos equipos . . .

...

ARTÍCULO XXIII
DISPOSICIONES GENERALES

...

SECCIÓN 8: Ningún empleado será despedido o disciplinado sin justa causa. De ocurrir un despido sin justa causa el remedio será conforme a derecho.

...

TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Unión alegó que el despido del Sr. Edwin Rivera Vázquez vino como resultado de un "supuesto" incidente en el Hotel La Concha en Condado el día 8 de enero de 2009. La Compañía le dio una suspensión hasta culminar una investigación relacionado con el "supuesto" incidente. Alegadamente, como resultado de dicha investigación el 12 de febrero de 2009, la Compañía prescindió de los servicios. Inconforme con la determinación del Patrono la Unión activó el mecanismo de Quejas y Agravios. Se dio una reunión y el Patrono sostuvo la posición de la Compañía por lo que la Unión continuo con el proceso resolución de querellas a los fines establecido. Por cuanto, el 26 de marzo de 2009, procedió a radicar la querella de autos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo el cual es efectivo desde el 26 de enero de 2009 hasta el 25 de enero de 2012. El Sr. Edwin Figueroa Vázquez, querellante, trabajó por espacio de un año para la Ranger American Armored Services, Inc., como chofer de camión blindado. Tenía a cargo la Ruta 21 para suplir dinero a las máquinas de ATH. Según el Querellante, los choferes de estos vehículos blindados y como medida de seguridad y protección al cargamento de dinero que transportan, se quedan dentro del vehículo mientras el compañero (mensajero) se baja y verifica con los empleados el estado de las transacciones. Los choferes no pueden hablar con nadie, están autorizados a estacionarse en aérea que normalmente otros vehículos no se estacionan. Claro está, siempre y cuando no impidan el paso u obstruya el flujo de vehículos.

El día 8 de enero de 2009, Figueroa realizaba su ruta, a eso de la 1:00 a.m. mientras brindaba servicios en el Hotel La Concha, se detuvo en el área del "lobby". Su compañero, el mensajero, Ángel Rosa Figueroa, persona a cargo de la ruta y de quien recibe instrucciones, se bajó para corroborar que los técnicos de las ATH del Banco Popular estuvieran haciendo lo que tienen que hacer como parte del proceso antes de bajar la entrega de dinero. Rosa Figueroa le indicó: Eduardo no muevas el "truck". Entonces, vino un empleado de "valet parking" del Hotel, se paró frente al "truck", cosa que no puede hacer y se puso un *poquito* altanero. Por medio de señas, le pide que se mueva del lugar. El Querellante, le indicó que no podía pararse frente al "truck". Añadió que debido a que la persona del Hotel no se movía del frente del "truck", llamó

a la Compañía para informar lo que estaba sucediendo. De la Compañía le indicaron: "ellos me llamaron y me indican que pusiste el "truck" en un área que ellos no quieren". Que les respondió: que entendía que no había violado nada, pues "dialogó" con otras personas de "valet parking" y quedaron en *mutuo acuerdo*, que tan pronto llegará el mensajero movía el "truck". Que continuó hablando a la Compañía y le indicó que esta persona estaba muy altanera y le gritaba que tenía que tomar la información relacionada con el "truck". Información que, según Figueroa, está legible en el camión en letras grandes a ambos lados. Por lo que no entendía el interés de parte de esa persona en pedirle que se mueva del lugar para tal actividad. Ello le pareció sospecho, pero de todas manera, le comunicó que no había problemas, y procedió hacerlo.

Figueroa declaró que el lugar donde se encontraba estacionado no impedía ni obstruía el tránsito de vehículos ni de los taxis que dan servicio. Explicó que, por motivos de seguridad, las instrucciones de la Compañía son que los choferes no pueden mover los camiones si no tienen una escolta o el mensajero está con ellos. Añadió que el pararse frente a ese tipo de camión está en violación a leyes federales, por el tipo de carga que llevan.

El Querellante declaró que el 12 de enero de 2009, la Compañía procedió a entregarle un Memorando³, en el mismo el Patrono le comunicaba que estaba suspendido de empleo y sueldo hasta tanto se culminara una investigación relacionada con un incidente en el Hotel La Concha del Condado en el cual él estaba involucrado.

³ Exhibit 3 de la Unión.

Que cuando fue suspendido no se le informó el motivo de la suspensión. Luego, se le informó que ello se debió a que utilizó palabras soeces. Hecho que, alegó, no fue cierto.

Continúo declarando que, posteriormente, el 12 de febrero de 2009, el Patrono le entregó una comunicación⁴ donde le notificó que estaba despedido. Según surge del contenido de la misma, ello, luego de analizar quejas recibidas sobre su desempeño.

El Querellante sostuvo que no entiende cual fue el verdadero motivo para su despido, ya que lo ocurrido en el Hotel no trascendió de forma alguna. Que tan pronto llego el mensajero, procedió a mover el camión. Añadió, que lo que hizo fue cumplir con su responsabilidad de quedarse dentro del camión y estar atento a que no fuera haber un robo o asalto. Cumpliendo así con su responsabilidad de brindar seguridad al camión por los valores que éstos transportan.

También, declaró no tener un historial de conducta o de violación a las normas de la Compañía que lo hayan hecho merecedor de medidas disciplinarias. Añadió que la única vez que recibió un "warning" fue porque, según la Compañía, no entregó un certificado médico por un día que estuvo ausente. Hecho que alegó no fue cierto, pues si lo entregó, sólo que no fue a la persona correcta.

La audiencia del presente caso, como indicáramos anteriormente, se celebró en ausencia de la Compañía, quien fue debidamente notificada. Por consiguiente, tuvo la oportunidad de presentar su prueba a los fines de demostrar que el despido del Querellante estuvo justificado. No obstante, la Unión presentó su prueba conducente a

⁴ Exhibit 5 de la Unión, Carta de despido de fecha 12 de febrero de 2009.

demostrar que el despido no estuvo justificado, prueba que no fue refutada, ni controvertida.

Es por todos conocidos que en los casos de despido el peso de la prueba corresponde al Patrono. La regla reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de la imputación, alegación o reclamación que hace. Véase **Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, Inc.**, 119 D.P.R. 62 (1987); **Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica**, 117 D.P.R. 222 (1986). El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no presentara evidencia por ninguna de las partes. **J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric**, supra.

De otra parte, la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, requiere que el patrono pruebe la justa causa de despido. De manera que, en el caso de autos el Patrono, al no comparecer y quien tenía el peso de la prueba, no probó los hechos que dieron lugar al despido. Por cuanto, el despido estuvo injustificado.

Por los fundamentos, anteriormente, expuestos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable a la controversia, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del empleado Edwin Figueroa Vázquez, no estuvo justificado. Se ordena la reposición, inmediatamente, del Querellante, así como, el pago de salarios y haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, hoy 30 de julio de 2010.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 30 de julio de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ÁNGEL RIVERA
PRESIDENTE
FRENTE UNIDO DE OPERADORES DE
SEGURIDAD DE PUERTO RICO
HC-61 PO BOX 5038
TRUJILLO ALTO PR 00978

SR ORLANDO RODRÍGUEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
RANGER AMERICAN ARMORED SERVICES
PO BOX 29105
SAN JUAN PR 00929-6060

LCDO HOWARD PRAVDA
GOLDMAN ANTONETTI & CÓRDOVA, P.S.C.
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 00936-8364

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III