

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
San Juan, PR 00919-5540

**LOOMIS FARGO & CO.**  
(Patrono)

Y

**SINDICATO DE GUARDIAS DE  
SEGURIDAD Y OPERADORES DE  
CAMIONES BLINDADOS DE PUERTO  
RICO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-05-1046**

**SOBRE: DESPIDO  
SR. LUIS MONSERRATE**

**ÁRBITRO:  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico el lunes, 30 de octubre de 2006. El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 8 de diciembre de 2006, fecha en que venció el término prorrogado concedido a los Asesores Legales de las partes para someter sus respectivos alegatos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **“la Compañía”** o **“el Patrono”** comparecieron el Lcdo. Rubén Colón Morales, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Néstor Medina, Gerente General; el Sr. José

Rivero, Gerente de Prevención de Riesgo y la Sra. Ivonne Santiago, Gerente de Recursos Humanos.

Representando al Sr. Luis Monserrate, en adelante denominado “el Querellante” comparecieron los Lcdos. Francisco Villarrubia e Iván Pasarell, como Asesores Legales y Portavoces, el Sr. Cecilio Allende, Presidente de la Unión como Testigo y el Sr. Luis Monserrate, querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Luis Monserrate estuvo justificado a la luz de los hechos particulares del caso, de la prueba testifical y documental presentada, del convenio colectivo entre las partes y del derecho.

De determinarse que el despido del Sr. Luis Monserrate fue injustificado, que el Honorable Árbitro disponga el remedio adecuado conforme a la Ley 80”.

## III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1- Exhibit Núm. 1: Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

2- Exhibit Núm. 2: Conjunto:

Acuse de recibo de una copia del Manual para Empleados de la Compañía firmada por el Sr. Luis Monserrate del 16 de junio de 1999.

3- Exhibit Núm. 3: Conjunto:

Manual de Operaciones para el Empleado.

4- Exhibit Núm. 4: Conjunto:

Manual del Empleado (una guía para los empleados).

5- Exhibit Núm. 5 Conjunto:

Copias de diferentes Adiestramientos a los Empleados ofrecidos en diferentes fechas.

#### IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

##### ARTÍCULO IV

##### DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

**Sección 1.** Las partes acuerdan que, con excepción de aquellas limitaciones particulares en éste Convenio Colectivo, tanto la dirección como la operación del negocio son atributos de la Gerencia y continuarán siendo exclusivamente en derecho de la Compañía.

**Sección 2.** Quedan incluidos entre los derechos de Administración, sin limitación índole alguna, a no ser lo expresado específicamente en el presente Convenio Colectivo, los siguientes: el derecho a emplear, asignar, dirigir, adiestrar, y determinar el número de personal requerido; el derecho a disciplinar o despedir empleados por justa causa; el derecho a determinar la naturaleza y los métodos que se utilizan para la operación del negocio, incluyendo el derecho de determinar las rutas, la asignación de vehículos, el número de turnos, horas de entrada y de salida, y el itinerario de operaciones.

**Sección 3.** La Compañía tendrá también el derecho de vender, cerrar, liquidar o cesar en sus operaciones en forma total o parcial, o de añadir, cambiar y modificar su forma de operar actual.

**Sección 4.** En caso de cierre, liquidación o cese de sus operaciones, la Compañía proveerá notificación por adelantado a la Unión, y proveerá la oportunidad de negociar sobre los efectos y repercusiones del cierre o liquidación de operaciones.

**Sección 5.** La Compañía también retendrá el derecho de establecer y promulgar las reglas y normas razonables, necesarias para la mejor operación del negocio y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse a la adopción de un programa de detección de consumo de drogas para todo su personal conforme a la Ley de Puerto Rico; disponiéndose que cualquier controversia que surja entre la Unión y la Compañía con relación al cumplimiento de una de estas reglas o normas, será dilucidada por medio del procedimiento de quejas y agravios que provee este convenio.

En relación al programa de detección de drogas, la compañía acuerda proveer a la Unión notificación de su adopción con (60) días de anticipación, y a solicitud de la Unión acuerda reunirse con la Unión para discutir y contestar preguntas en relación al mismo. La Unión se reserva el derecho de radicar una querrela de arbitraje cuando se tomen acciones disciplinarias conforme al programa adoptado.

## V. MANUAL DE OPERACIONES PARA EMPLEADOS

### C. SEGURIDAD DEL VEHÍCULO

- 1. PUERTAS CON PESTILLO** - Cuando se esté transportando artículos de valor o cuando el vehículo opera en capacidad oficial, nuestros vehículos blindados deberán tener las puertas cerradas con pestillos y los cerrojos de seguridad colocados en sitio, en todo momento, excepto cuando un integrante de equipo se encuentre entrando o saliendo del vehículo. Cuando un empleado está a bordo como Guardia, no le abrirá la puerta a nadie, excepto a otro miembro

regular del vehículo (o a un Supervisor) y en tal caso, sólo podrá abrirse la puerta del compartimiento no utilizado.

2. **PROCEDIMIENTO PARA ABRIR LAS PUERTAS** – Al salir del vehículo, el Custodio (o el Guardia, en caso de haberse asignado uno) deberá mirar por la ventana para asegurarse que nadie esté cerca al vehículo antes de abrir la puerta. Entonces el empleado podrá salir del vehículo mirando hacia adelante. No camine hacia atrás. Un miembro del vehículo que regresa al vehículo para obtener una parte adicional del cargamento, deberá entrar al vehículo completamente y cerrar la puerta, siendo la única excepción cuando regresa al vehículo para obtener una carga adicional de dinero. Los Custodios deberán hacer todo lo posible para evitar usar la puerta trasera del vehículo. Cuando más de un empleado (Custodio y Guardia) sale o entra al vehículo, deberán hacerlo uno a la vez, y cerrar la puerta sin demora.

Al regresar al vehículo, el Custodio (o el Guardia, en caso de haberse asignado uno) deberá acercarse por adelante, para que el Conductor pueda ver que él o ella no está cubierto por un asaltante y que él o ella es, en realidad, uno de los miembros del vehículo.

Debido a la amenaza que representa alguien que se hace pasar por agente policial, no se permite el acceso de agentes policiales al interior de un vehículo blindado. En caso de ser detenido por alguien que alega ser miembro del orden policial, ningún miembro del vehículo blindado deberá salir del mismo. En lugar de esto, el Conductor deberá mostrar al agente del cumplimiento de la ley la tarjeta que se entrega con cada vehículo que indica: "Loomis, Fargo & Co., Tengo instrucciones de no abrir la puerta sino de seguirlo a una estación de policía. Sírvase llamar al terminal de operaciones. El número es \_\_\_\_\_." Las conversaciones nunca deberán llevarse a cabo por medio de una puerta abierta.

## VI. MANUAL DEL EMPLEADO

### OFENSAS QUE CONDUCIRÁN AL DESPIDO AUTOMÁTICO

No es posible enumerar toda la conducta indebida, pero la siguiente lista demostrará las clases de acciones que resultarán en el despido automático del empleado. Las siguientes reglas son consideradas necesarias para la operación ordenada, segura y eficiente de nuestra empresa. Cualquier infracción a estas reglas resultará en despido:

- C. Abrirle a cualquier persona ajena a la tripulación de ese vehículo o a un Gerente no debidamente identificado la puerta de un vehículo blindado o del cajero automático.

## VII- HECHOS DEL CASO

El primer testigo del Patrono lo fue el Sr. José Rivero, Gerente de Operaciones de la Compañía.

Este testificó que para la fecha de los hechos del caso de autos, los cuales ocurrieron el 29 de octubre de 2004 aproximadamente a las 3:09 p.m., se desempeñaba como Gerente de Control de riesgos, entre cuyas funciones se encontraban aquellas relacionadas a los entrenamientos de los empleados con relación a las políticas y normas de la Compañía y la supervisión directa de la forma en que se realizaba el manejo de los valores por parte de los empleados.

Declaró que como parte de sus funciones, este participaba de dos (2) tipos de vigilancia que se le daba a las diferentes rutas para auditar el cumplimiento de los empleados de las políticas y normas de la Compañía.

Que un tipo de esas vigilancias la realizaba rutinariamente la Compañía a los fines de garantizar que no transcurrieran más de sesenta (60) días sin que se evaluara el desempeño de un empleado en el manejo de los valores.

Que otro tipo de esas vigilancias era la que realizaba la Compañía externa A.M.S.E.C. por Lower Associates, la cual presentaba los resultados de sus vigilancias externas o auditorias directamente a la división Regional de la Compañía en la zona sureste de los Estados Unidos y a la casa aseguradora de Lloyds of London.

Surgió además de los hechos del caso, que dependiendo de los resultados de estas vigilancias externas se pueden afectar las cotizaciones de los seguros para la Compañía y que se requieren medidas correctivas como parte de tales evaluaciones.

Declaró que en cuanto a las evaluaciones externas, la Compañía no conoce las rutas que se van a vigilar, siendo las mismas escogidas al azar por la Compañía externa y que el procedimiento a seguir es el siguiente:

- 1) se le notifica a la compañía que se sostendrá una auditoria externa, y la fecha, con unos días de anticipación; 2) al recoger al auditor en el aeropuerto, éste notifica si la auditoria será de las operaciones internas de la bóveda, o de las rutas en la calle; 3) si se trata de una auditoria de las rutas, en ese momento el Gerente de Riesgos entrega al auditor de A.M.S.E.C por Lower Associates un listado de todas las rutas, y éste escoge la ruta o las rutas a ser auditadas. Durante la vigilancia, las rutas se graban en cinta video magnetofónica, para documentar los hallazgos. 4) luego de vigilar las rutas, la compañía externa prepara un informe

de sus hallazgos y le asigna una gradación o “nota” de cumplimiento a las rutas y a la sucursal de Puerto Rico como un todo.

Declaró que ese fue el procedimiento ocurrido el día de los hechos del caso de autos que culminaron con el despido del Sr. Luis Monserrate, en adelante denominado el “Querellante”.

Declaró que el día de los hechos del caso de autos acudió al aeropuerto a recoger al Auditor de A.M.S.E.C. por Lower Associates y que fue el propio Auditor el que escogió la Ruta núm. 7 que era en la cual el Querellante se desempeñaba como Chofer del camión blindado.

Testificó además sobre cuales son las responsabilidades del chofer a base de las políticas de la compañía según surgen del Manual de Operaciones y del Manual de Empleados y testificó además que dichas normas se discuten con los empleados en los diversos entrenamientos regulares que provee la compañía.

Declaró que es una norma fundamental de la compañía que los chóferes no pueden abrir las puertas a terceros bajo ninguna circunstancia, que fue precisamente lo que hizo el Querellante el día de los hechos aproximadamente a las 3:09 p.m. (véase los exhibits 1 y 2 del Patrono) y que la violación de esa norma según dispone los manuales conlleva el despido automático en primera ofensa debido a la gravedad de la violación, en términos de la clase de Industria en que opera la compañía.

Sobre los hechos específicos del caso de autos, el señor Rivero testificó que el día de los hechos del caso mientras el Auditor y él prestaban vigilancia a la Ruta núm.: 7 en la



cual se encontraba y desempeñaba el Querellante como chofer, en un momento dado de la ruta este se detuvo frente a una de las salidas principales del Centro Comercial Plaza del Sol en Bayamón, y el Auditor y él se percataron de que una persona portando una bolsa se acercó al camión y permaneció allí por un rato.

En ese momento ellos se acercaron al camión blindado y se percataron de que la persona estaba dialogando con el chofer del camión, el Sr. Luis Monserrate quien mantenía todo el tiempo la puerta del camión abierta.

Dicha situación se prolongó por aproximadamente unos dos (2) minutos hasta que el señor Rivero llamó por teléfono al Querellante al camión y le informó que lo habían visto y que lo habían estado observando y que cerrara la puerta del camión.

De hecho durante su testimonio el señor Rivero mostró un video cassette (V.H.S) con la grabación tomada de lo sucedido el día de los hechos, no quedando dudas de la violación crasa y clara por parte del Querellante de la política de puertas abiertas a terceros de la Compañía. (véase el exhibit núm. 1 del Patrono, video cassette).

Declaró el señor Rivero que luego de lo ocurrido preparó un informe escrito con su resumen de lo sucedido y posteriormente A.M.S.E.C por Lowens Associates preparó el de ellos.

Finalmente declaró que a base de todo lo anterior, fue de las Oficinas Regionales de la Compañía en los Estados Unidos que se tomó la determinación final de que se despidiera al Querellante.

El testimonio del señor Rivero sobre las políticas de la Compañía y sus repercusiones, sobre los entrenamientos provistos a los empleados y particularmente en los que participó el Querellante y sobre la naturaleza al azar de la vigilancia, así como de lo ocurrido el día de los hechos, del caso de autos, no fue refutado en el conainterrogatorio de la Unión y tampoco se refutó su testimonio sobre como y donde se tomó la determinación final del despido.

El Patrono también presentó como parte de su prueba el testimonio del Sr. Néstor Medina, Gerente General de la Compañía.

Este declaró inicialmente sobre la naturaleza muy particular de la Industria en la que opera la Compañía y sobre los riesgos inherentes a la misma los cuales constituyen las razones para las rigurosas y estrictas políticas y normas de seguridad que mantiene la Compañía.

Declaró que por tratarse de un negocio de manejo y transporte de valores, se han diseñado científicamente unas normas y procedimientos de operación y seguridad a los fines de proteger la vida de los empleados y los valores de los clientes de forma efectiva y adecuada.

Que tales políticas, la cuales incluyen la de prohibición de puertas abiertas están claramente especificadas y reglamentadas en los manuales de la Compañía y sobre éstas se proveen adiestramientos a los empleados.

Con respecto a esta política de prohibición de puertas abiertas, el señor Medina hizo referencia específica a la Sección C, Incisos 1 y 2 del Manual de Operaciones a las

páginas 12 y 13, supra, sobre la política de puertas con pestillo y el procedimiento para abrirlas.

Declaró además que la penalidad del despido automático está contemplada por una violación a la política de puertas abiertas como la ocurrida en este caso.

Explicó que la razón para ello, es que se trata de una norma básica y necesaria de sus operaciones y el chofer que la viola sin justificación alguna demuestra una clara incapacidad de cumplir con sus funciones más básicas como chofer de un camión blindado de transporte de valores.

Declaró además que la situación ocurrida en el caso de autos, se agrava dadas las circunstancias particulares de que se trataba de una ruta que ya había sido objeto de asaltos y robos en el pasado.

Con relación a lo anterior testificó el señor Medina que la experiencia adquirida les ha enseñado que cuando se producen asaltos y robos a alguna Ruta en particular es porque de ordinario dicha Ruta ya ha sido estudiada y vigilada por los delincuentes y se encuentra susceptible de ser atacada en cualquier momento en que se encuentre vulnerable, razón por la cual era indispensable y más en esta ruta mantener estrictamente todas las medidas de seguridad posibles.

Finalmente testificó el señor Medina, como por razón de la violación en cuestión del Querellante que se considera una violación crasa de una norma básica de seguridad en la Industria, la Sucursal de Puerto Rico de la Compañía obtuvo una cualificación general de pobre, lo cual tiene repercusiones sobre las operaciones y costos de la

Compañía y por eso el propio informe Lowers recomendó que se tomará acción gerencial correctiva inmediata.

Durante su contrainterrogatorio el señor Medina se sostuvo en sus declaraciones y se reiteró en que en la Compañía existe una política inflexible sobre la norma de puertas abiertas.

Con referencia al Manual de Operaciones aclaró que la inflexibilidad según se establece en el Manual es específicamente en casos en que se abre la puerta a un tercero ajeno a la Compañía y sin causa justificada.

La Unión por su parte presentó el testimonio del Querellante quien en síntesis declaró que la acción disciplinaria del despido no se le aplicó a él de manera uniforme con respecto a lo que él entiende que ha sido la aplicación de disciplina en otros casos similares pero sin embargo, no negó haber incurrido en las violaciones que se le imputan y en las circunstancias que demuestra el video (exhibit núm. 1 del Patrono).

En su contrainterrogatorio el Querellante no pudo aseverar que tuviera conocimiento personal de las circunstancias específicas en que alegadamente se disciplinó a otros empleados, pero reconoció que en los casos alegados por él se procedió con el despido en todos los casos en que se produjo un evento de abrir la puerta a un tercero desconocido.

Declaró que se dejó de aplicar el despido en situaciones en que no hubo un tercero al que se le abriera la puerta o en las que se le abría la puerta al mensajero designado como compañero de camión, pero sin seguir el debido procedimiento.

Por último, el Querellante admitió que en una ocasión previa había sido disciplinado por razón de la violación de la política de puertas abiertas y que había sido advertido sobre las consecuencias de violentar la misma, incluyendo el despido y que en aquella ocasión, la violación se produjo en un lugar seguro dentro de las instalaciones de un cliente.

La Unión por último presentó el testimonio del Sr. Cecilio Allende, Presidente de la Unión.

Este testificó a los efectos de ratificar el contenido de una declaración jurada que el prestó a los efectos de establecer que tenía conocimiento de otros casos de violaciones a la política de puertas abiertas en las que no había aplicado el despido.

Testificó que tenía conocimiento personal de ello, ya que parte de sus funciones como Presidente de la Unión es atender todos los casos de querellas relacionados a sanciones disciplinarias. En el contrainterrogatorio, el señor Allende declaró que era cierto que en todos los casos en que la violación a la política de puertas abiertas se produjo por abrirle el empleado la puerta a un tercero, si ocurrió el despido. Admitió además, que en los únicos casos en que no hubo despido era cuando se abría la puerta impropriamente al mensajero, o la abría el chofer, pero sin que hubiese un tercero ajeno a la Compañía.

A esos efectos, con su testimonio durante la vista, declaró que había que corregir el contenido de la Declaración Jurada que había prestado. (véase el exhibit núm. 2 de la

Unión, Declaración Jurada del Sr. Cecilio Allende, Presidente de la Unión suscrita el 26 de octubre de 2006).

### VIII. ANALÍISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada en la vista de arbitraje, somos de opinión que el Despido del Querellante estuvo justificado.

Veamos.

En el caso de autos, no existe controversia sobre la norma de la Compañía, que consta por escrito en sus manuales que establece que los empleados de camiones blindados no pueden, bajo ninguna circunstancia, abrir la puerta del camión a un tercero, ni de que la violación a dicha norma puede conllevar el despido automático, aún en caso de una primera ofensa. Tampoco existe controversia respecto a que la norma era conocida por el Querellante quien recibió los manuales conteniendo las políticas, y normas y que anteriormente había sido disciplinado por violar la misma. Además se reiteraba la norma como parte de los adiestramientos brindados.

En el caso de autos no existe controversia de que el Querellante violentó una de las normas más básicas, críticas y fundamentales de su puesto, y de cardinal importancia en cuanto a la naturaleza de las operaciones del Patrono. Esta regla es absolutamente razonable en el contexto de la industria de la Compañía, y consta evidencia de su conocimiento previo por el Querellante y de que se le entregaron por escrito, y además se le entrenó en ellas. El Querellante estaba plenamente advertido de las consecuencias de violarlas, y en una ocasión previa se le disciplinó por ello, y se le advirtió de la

posibilidad de despido en una futura ocasión. Debemos señalar que dadas las circunstancias en que se produjo el despido en este caso no existió ninguna circunstancia mitigante o justificativa de la violación por parte del Querellante de la norma aplicable.

El Querellante simple y sencillamente violó la norma razonable y crítica de la operación conocida por él ignorando la misma y sin justificación alguna lo cual lo inhabilita para desempeñarse como chofer de camión blindado.

Tal desatención injustificada tuvo como consecuencia para la Compañía en Puerto Rico el que todas sus operaciones fueron calificadas como pobres, lo que resultó en aumentos en sus primas de seguro.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que está firmemente establecido en el campo obreropatronal que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñaban, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 634, ex. seq., 6ta. Ed., 2003).

El despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Por otra parte, en este mismo caso, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió, a la pág. 544 que:

La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Del mismo modo, en el caso de Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690, 695, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, resolvió que:

La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir a un empleado.

En el caso Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113, 120, el Honorable Tribunal Supremo, expresó lo siguiente:

En todo contrato de empleo existe expresa o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente, y, como consecuencia, si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente, o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.

Por otro lado la Ley 80, de mayo de 1976 dispone en su Artículo 2, 29 LPRA § 185

(b) entre otros, que se considerará como justa causa para el despido, las siguientes:

**185B. Indemnización por despido sin justa causa - Justa causa para el despido.** Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.



- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Al respecto, nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que no toda conducta por parte de un empleado requiere de algún tipo de patrón de violación previa para poder justificar el despido. Existen conductas las cuales dada su naturaleza crítica en cuanto a las operaciones del patrono y las funciones del empleado justifican el despido incluso en caso de primera ofensa. Castro Soto vs. Caribe Milton 137 DPR 294 (1994). Rivera Torres vs. Pan Pepín 2004 TSPR 59. Cf. Martínez vs. ACANA, 2002 TSPR76.

Si bien el despido como medida disciplinaria no se favorece ante una primera falta, el mismo no se descarta cuando las circunstancias demuestran que se trata de una falta de tal intensidad, que así lo requiera la protección de la buena marcha de los negocios de la empresa y la seguridad de los empleados. Secretario del Trabajo vs. ITI, supra.

El reconocido tratadista Alberto Acevedo Colón en su libro, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada* señala que:

“Constituye una falta de mayor o grave aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado, que resulta tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituirá una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir el empleado.

El efecto de una falta mayor grave sobre el negocio del patrono es, o al menos podría resultar, considerable y de conocimiento generalizado entre los empleados de la empresa. Es por esta razón que las faltas mayores o graves

reciben un tratamiento diferente bajo la ley que el que se brinda a las faltas menores o comunes.

En una empresa no resulta necesario incluir en el reglamento o manual de disciplina ciertas normas de conducta cuya violación constituye una falta mayor o grave. Siempre que una persona con un nivel normal de inteligencia deba comprender que ciertas acciones constituyen faltas mayores o graves, su patrón de conducta no debe presentar una desviación que le lleve a incurrir en este tipo de falta. Una falta mayor o grave puede conllevar el despido de un empleado aunque se trate de una falta aislada. Conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, no se requiere esperar que una falta mayor o grave se repita para proceder con la separación del empleado...

La ley conllevaría a lo absurdo, si pretendiera que faltas como las expresadas deben incluirse como conducta prohibida en el reglamento o manual de disciplina de la empresa, y que antes de la primera ocurrencia se requiera una amonestación y la repetición de la falta para que se pueda realizar entonces un despido justificado.”

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada.

#### **IX. LAUDO**

El despido del Sr. Luis Monserrate estuvo justificado a la luz de los hechos particulares del caso, de la prueba testifical y documental presentada, del Convenio Colectivo entre las partes y del derecho.

Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de enero de 2007.

---

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 23 de enero de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CECILIO ALLENDE  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE GUARDIAS DE SEGURIDAD  
Y OPERADORES DE CAMIONES BLINDADOS  
DE PUERTO RICO  
PO BOX 29635  
SAN JUAN PR 00929

SR NÉSTOR MEDINA  
GERENTE GENERAL  
LOOMIS FARGO  
PO BOX 191666  
SAN JUAN PR 00919-1666

SRA IVONNE SANTIAGO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
LOOMIS FARGO  
PO BOX 191666  
SAN JUAN PR 00919-1666

LCDO RUBÉN COLÓN MORALES  
COLÓN MORALES Y PADIAL  
EDIF EUSKALDUNA  
56 CALLE PEÑUELAS  
SAN JUAN PR 00918

LCDO FRANCISCO J VILLARRUBIA  
PIÑERO-VILLARRUBIA LAW OFFICES  
PLAZA SCOTIABANK STE 703  
273 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00917

LCDO IVÁN PASARELL  
PIÑERO-VILLARRUBIA LAW OFFICES  
PLAZA SCOTIABANK STE 703  
273 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00917

---

MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA