

Gobierno 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

**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-06-3547**

**SOBRE: DESPIDO**  
**SR. RAÚL HUERTAS**

**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 viernes, 29 de enero de 2010. El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 19 de marzo de 2010, 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 Control de Pérdidas y la Sra. Ivonne Santiago, Gerente de Recursos Humanos.

Por la Unión comparecieron el Lcdo. Arturo Figueroa, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Cecilio Allende, Presidente de la Unión, el Sr. Ricardo Miro, testigo y el Sr. Raúl Huertas, Querellante.

Las partes del caso de autos no acordaron la sumisión del caso, razón por la que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión.

#### **POR EL PATRONO**

“Determinar si el despido del Sr. Raúl Huertas fue por causa justificada, conforme al Convenio y a la ley”.

#### **POR EL PATRONO**

“Determinar si el despido del Sr. Raúl Huertas fue uno injustificado conforme a la ley y el Convenio Colectivo. De así determinarlo proveer todo remedio adecuado, incluyendo reposición y pago de todos los haberes dejados de percibir”.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

---

<sup>1</sup> **Artículo XIII – Sobre La Sumisión**

...

b) En la eventualidad 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 precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

## II. SUMISIÓN

Que el árbitro determine si el despido del Sr. Raúl Huertas estuvo o no justificado. De no estarlo que el Árbitro emita el remedio adecuado.

## III. 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 de 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 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 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.”

#### IV. HECHOS DEL CASO

1. El 29 de abril de 2006, la ruta núm. 6 de la Compañía salió a ser realizada en el camión núm. 4338 y el Sr. Raúl Huertas en adelante denominado “el Querellante” era el chofer y el Sr. William García era el mensajero.
2. La función principal del chofer es manejar el camión de forma segura y operarlo conforme lo establecen las políticas de seguridad de la compañía. El mensajero por su parte es el principal responsable de hacer las entregas y los recogidos de los clientes y de garantizar la seguridad y responder por las pérdidas de los valores.

El mensajero es el responsable de que todos los documentos de control correspondientes sean debidamente cumplimentados y guardados y que puedan ser cuadrados para verificar la corrección del proceso y procedimiento.

De hecho con relación a lo anterior, las funciones del chofer y del mensajero surgen claramente del manual de operaciones de la agencia.

3. El proceso de entrega y recogido de los valores se realiza mediante la entrega de unos documentos de control conocidos como manifiestos sencillos<sup>2</sup>, en adelante "M.S." en los cuales se detallan por clientes, los números de identificación y la cantidad de los paquetes que se entregan o se reciben y las cantidades de dinero contenidas.

Este documento es suscrito por un representante del cliente y por el mensajero de la Compañía. Cuando se produce un recogido de valores, el mensajero entrega una copia del manifiesto al cliente que le entrega el o los depósitos.

4. Ese depósito, el mensajero lo guarda en la parte trasera del camión y utilizando el "M.S." procede a registrar esos paquetes recibidos en otro documento de control conocido como el "manifest recap" en adelante el "M.R." el cual es una recapitulación de todos los manifiestos.
5. Sin embargo, el chofer puede aceptar asistir o ayudar al mensajero en la función de preparar el "M.R."

En ese sentido el chofer asume la responsabilidad de custodiar los "M.S." individuales que le son entregados por el mensajero de cada cliente de la ruta y de vaciar correcta y completamente la información en el "M.R."

Si el chofer acepta esta responsabilidad tiene entonces el deber de custodiar y cumplimentar los documentos correcta y adecuadamente y comparte así la responsabilidad de pérdidas relacionadas.

6. Es deber compartido de ambos, el chofer y el mensajero, el de cuadrar la ruta y asegurarse de que cuando termina la misma el número de los "M.S." cuadre con la información del "M.R." y a su vez, la misma cuadre con la cantidad de paquetes que se encuentran físicamente en el camión a ser entregados en la bodega o al banco, según sea el caso.
7. El 29 de abril de 2006, fecha en que ocurrieron los hechos del caso de autos, aunque el mensajero lo era el señor García, el Querellante siendo el chofer aceptó la responsabilidad de asistir al mensajero asumiendo la responsabilidad de custodiar los "M.S." que le entregaba el mensajero, luego de cada recogido y de cumplimentar y cuadrar el "M.R."

---

<sup>2</sup> En ingles este término se le conoce o denomina como los "single manifest".

8. El chofer aunque no recoge los "M.S." sino que los recibe de parte del mensajero, sí conoce todos y cada uno de los establecimientos de la ruta y el orden de recogido, por lo cual puede conocer en todo momento, si el mensajero dejó o no de entregarle algún "M.S." de algún cliente.

Al aceptar esa responsabilidad el chofer no puede simplemente dejar, amontonar los "M.S." para entrarlos después, puesto que se pierde el propósito del control y del cuadro continuo de los valores transportados.

De hecho el chofer tiene una hoja conocida como el "Driver Route Sheet" en adelante el "D.R.S." donde el chofer va llevando constancia de las paradas de las horas de llegada y de salida del camión y del número de clientes visitados en cada parada.

9. Al terminar la ruta, día de los hechos, el señor García y el Querellante en conjunto contaron los "M.S." y el "M.R." contra los paquetes físicos y dieron la ruta por cuadrada.

Sin embargo, ambos fueron negligentes al no cuadrarla contra el documento de control titulado "Custodian Route" en adelante "C.R." que establecía el número de paquetes finales con el que tenía que terminar la ruta.

De hecho, de haberse cuadrado contra el "C.R." como era su responsabilidad se hubiesen percatado de que faltaban unos valores y un "M.S." extraviado.

De hecho el señor García había incluido ese recogido de valores en ese registro.

Ello a su vez hubiese permitido a la Compañía realizar una investigación inmediata y una búsqueda instantánea del dinero extraviado en el camión con los empleados envueltos.

Sin embargo, al omitirse ese cuadro no se pudo realizar una intervención oportuna por parte de la Compañía evitándose así que la pérdida fuese descubierta en ese momento.

10. No fue sino con posterioridad al 29 de abril de 2006 que la Compañía recibió una reclamación por parte de la compañía de alimentos Taco Bell donde le indicaba que un depósito recogido el 29 de abril de 2006 en su tienda ubicada en Rio Hondo no aparecía depositado en el Banco. Con su reclamación Taco Bell incluyó copia del recibo del "M.S." correspondiente que retuvo la tienda cuyo número es el 05109279058 y el que tenía la firma del mensajero, señor

García como que fue recogido entre las 3:02 a las 3:10 p.m. de ese día y cuyo paquete correspondiente era por la suma de \$3,187.22.

La Compañía luego de verificar la autenticidad de los documentos pago la reclamación por el paquete extraviado.

11. Por razón de lo anterior, la Compañía inició una investigación sobre la desaparición tanto del saco con el depósito como del "M.S." correspondiente y la ausencia, del mismo del "M.R."
12. Como parte de la investigación se corroboró que el Querellante como chofer había aceptado la responsabilidad de custodiar los "M.S." y de preparar el "M.R.", pero en vez de firmar el "M.R." se lo dio a firmar al señor García.

Además el Querellante alegó que no estuvo pendiente a cuantos "M.S." le entregó el señor García sino que el tomaba los "M.S.", los amontonaba en una canastita sin cuadrarlos contra los recogidos por cada parada y los entró después en el "M.R."

El Querellante aceptó que ni los verificó contra el "D.R.S." al recibirlos, ni se cuadraron después contra el "M.R.S."

13. En la investigación del caso de autos, salió a relucir por admisiones del propio Querellante que él conocía que al camión en cuestión, es decir el núm. 4338, se le podía abrir el compartimiento trasero desde adentro por el chofer, es decir que los dos (2) el Querellante y el señor García tenían acceso a los dos (2) objetos extraviados, a saber, el paquete y el "M.S."
14. Luego de la investigación inicial del caso de autos, conducida por la Compañía representada por el Sr. José Rivero, Gerente de Control de pérdidas y la Sra. Ivonne Santiago, Gerente de Recursos Humanos, el Querellante y el señor García fueron suspendidos indefinidamente bajo investigación.

Posteriormente el F.B.I. entró en la investigación y vigilaron al Querellante en distintas ocasiones y el F.B.I. le informó a la Compañía que el Querellante le admitió (al F.B.I.) que en ocasiones desvió la ruta del camión a su residencia.

15. En una segunda entrevista con el Querellante éste admitió haber desviado la ruta del camión en ocasiones a su residencia alegadamente para almorzar y para recoger alimentos.

A este respecto el señor Rivero señaló que solo lo autorizó en una ocasión relacionada a una emergencia de salud por serios problemas estomacales y que fue porque el Querellante le pidió autorización, sin embargo, declaró el señor Rivero que el Querellante no estaba autorizado a desviar la ruta sin autorización.

El señor Rivero y la señora Santiago declararon que el Querellante admitió que desvió la ruta sin autorización para almorzar en su casa y que esto era una conducta violatoria de las normas de la empresa.

16. El Sr. Ricardo Miró testigo de la Unión, declaró que está absolutamente prohibido y que es causa de despido automático el desviar las rutas sin previa autorización y que por eso, es decir sin tener autorización el (Miró) nunca desviaría una ruta.
17. Luego de la segunda entrevista, y a base de la investigación de los hechos del 29 de abril de 2006, y en vista del récord del Querellante la Compañía determinó que contaba con causa justificada para despedirlo. El Querellante conocía y había sido entrenado en las políticas de la Compañía sobre los controles, las funciones de los operadores y el manejo de la ruta. Además por haber estado envuelto en incidentes previos de pérdidas ya se le había re-entrenado en tales políticas.
18. El Querellante fue despedido de la Compañía el 2 de julio de 2006 y en dicha carta se le hace referencia tanto a los hechos ocurridos el 29 de abril de 2006 como a sus admisiones de desvió de rutas en su segunda entrevista y al F.B.I. Es importante señalar que para la fecha del 2 de julio de 2006 ya el Querellante se encontraba suspendido de empleo y sueldo bajo investigación de los hechos ocurridos el 29 de abril de 2006.

Por no estar de acuerdo con el despido del Querellante la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada en el caso de autos, somos de opinión que el despido del Querellante estuvo justificado, veamos.



Del análisis de los hechos del caso de autos surge que la Compañía despidió al Querellante por causa justificada ya que éste violó políticas esenciales de seguridad de la empresa y por estas razones la Compañía tuvo una pérdida económica.

Surge además que estando bajo investigación el caso de autos, la Compañía corroboró que el Querellante incurrió en conducta grave o inexcusable consistente en que en ocasiones desvió el camión con los valores a su casa sin autorización. Estas conductas violentadas por el Querellante constituyen conducta grave por las cuales conforme a la prueba, los manuales de personal proveen el despido como primera sanción, por ser éstas violaciones a las políticas de seguridad.

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 como justificado. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 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 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 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. ITT, supra.

El reconocido tratadista Alberto Acevedo Colón en su libro, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada* 8va. ed. Revisada señala que:

“Constituye una falta 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 o 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 tal 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 Honorable 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."

Debemos señalar además que cuando se trata de despido por conducta del empleado, como es la situación en el caso de autos, se dan tres (3) situaciones diferentes en que se pueden dar los despidos. A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 8va. ed. revisada, San Juan, Ramallo Printing Bros., pág. 136. Estas son: 1) el despido por faltas comunes o menores, 2) el despido por falta mayor o grave y 3) el despido por incompetencia del empleado. A. Acevedo Colom, *op cit.*, pág. 136. La incompetencia laboral puede considerarse como justa causa para el despido, si el empleado convierte la ineficiencia en un hábito o costumbre. Cuando la ineficiencia no

es corregida en tiempo y circunstancias razonables, procede el despido. Báez García v. Cooper Labs., 120 D.P.R. 145 (1987).

El Querellante estaba plenamente advertido de las consecuencias de violentar las políticas y normas de la Compañía, tanto es así que el propio testigo de la Unión así lo admitió Rivera Águila v. K-mart de P.R. 123 DPR 599 (1987).

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

## **VI. LAUDO**

El despido Sr. Raúl Huertas estuvo justificado a la luz de los hechos 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 3 de mayo de 2010.

---

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

## **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 3 de mayo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CECILIO ALLENDE  
PRESIDENTE  
SIND GUARDIAS DE SEG Y  
CAMIONES BLINDADOS  
PO BOX 29635  
AVE 65 INFANTERÍA  
SAN JUAN PR 00929-0029

SR NÉSTOR MEDINA  
GERENTE GENERAL  
LOOMIS DE PUERTO RICO INC  
PO BOX 191666  
SAN JUAN PR 00919-1666

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

LCDO RUBÉN COLÓN MORALES  
2 CALLE VELA EDIF. ESQUIRE PISO 5  
SAN JUAN PR 00918

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS  
PO BOX 277  
CATAÑO PR 00962-0277

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**

|