

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

BRINKS DE PUERTO RICO INC.
(Compañía)

Y

**SINDICATO DE GUARDIAS DE
SEGURIDAD Y CAMIONES
BLINDADOS**
(Unión)

CASO NÚM.: A-04-2676

**SOBRE: VIOLACIÓN NORMAS DE
SEGURIDAD**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 6 de octubre de 2006 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido en ese día luego que las partes sometieron toda la prueba que entendieron pertinente para demostrar sus alegaciones. La empresa "BRINKS DE PUERTO RICO", en adelante "la Compañía" estuvo representada por la Lcda. María Eugenia Castro Colón, Asesora Legal y Portavoz y como testigos el Sr. Amos Argentini, Gerente General de Brinks y el Sr. José Aponte, Supervisor de Ruta.

Por su parte el "SINDICATO DE GUARDIAS DE SEGURIDAD Y CAMIONES BLINDADOS", en adelante "la Unión" comparecieron el Lcdo. Ismael Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Cecilio Allende, Presidente de la Unión y el Sr. Félix Migenis, Querellante.

Al comienzo de los procedimientos las partes sometieron una estipulación la cual dispone lo siguiente:

“Las partes comparecientes, libre y voluntariamente han alcanzado un acuerdo cuyos términos vierten y consignan en el presente escrito como su Estipulación, obligándose a regirse por lo aquí estipulado para todos los fines pertinentes. En su consecuencia, las partes acuerdan, convienen y ESTIPULAN:

1. La Compañía y la Unión acuerdan que, sin perjuicio de y sin renunciar a sus respectivas posiciones con respecto a si se encuentra vigente y Convenio Colectivo entre ellas que les requiere arbitrar disputas, se someterán voluntariamente al arbitraje del despido del guardia de seguridad Félix Migenis.
2. El Acuerdo de Sumisión para el arbitraje de este asunto ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico será el siguiente: Determinar si hubo justa causa para el despido de Félix Migenis por la Compañía. De resolver que no hubo justa causa para el despido, que el árbitro disponga el remedio.
3. El laudo del árbitro deberá ser conforme a derecho, y dicho laudo será final y obligatorio para las partes.
4. El presente acuerdo y la resultante Estipulación se alcanzan únicamente con respecto a la querella y disputa por el despido del guardia de seguridad Félix Migenis y no constituye ni establecerá precedente de índole alguna para cualquier otra querella, agravio o disputa.
5. Las partes hacen reserva expresa de toda y cualquier alegación, defensa, argumento y posición presentada en el caso Civil número 03-1781 (PG) ante el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos de América, para el Distrito de Puerto Rico, y la presente Estipulación es el mecanismo acordado entre ellas para resolver de forma exclusiva la disputa surgida en torno a la existencia de justa causa para el despido de Félix Migenis por parte de la Compañía.”

Dicha estipulación fue firmada por representantes tanto de la Compañía como de la Unión. Además se estipularon una serie de documentos que fueron entregados al querellante al momento de comenzar su relación laboral con la empresa, tales como el Manual de Tripulación y el Manual del Empleado, así como sus respectivos recibos firmados por el empleado. (Exhibits 2a, 2b, 3a y 3b respectivamente) En adición se estipuló el Manual de Entrenamiento de Seguridad “Basic Blue” y el recibo firmado por el querellante. (Exhibits 4a y 4b respectivamente. Por otro lado, la Compañía sometió prueba documental como testifical para demostrar que hubo justa causa para el despido cumpliendo con su responsabilidad del peso de la prueba.

II. NORMAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

Manual para la Tripulación de Brinks

3.40 CIERRE DE LAS PUERTAS

Cuando un camión blindado se detenga para hacer una recogida o una entrega, todas puertas deberán cerrarse con seguro; asimismo deberá accionarse el mecanismo de doble seguridad de las puertas de cualquier compartimiento que esté ocupado.

3.50 LA APERTURA DE LAS PUERTAS

Está absolutamente prohibido que los miembros de la tripulación abran las puertas, excepto para permitir la entrada o salida de algún miembro. Bajo ninguna circunstancia permanecerán abiertas las puertas para conversar con el público en general, clientes, amigos, compañeros de trabajo o policías.

Manual del Empleado

10.100 SEGURIDAD

El conductor deberá tener las dos puertas del compartimiento delantero cerradas con el mecanismo de doble seguridad cuando el vehículo de detenga. El conductor deberá verificar que todas las cañoneras y puertas en el compartimiento del chofer estén cerradas.

III. DETERMINACIONES DE HECHOS

Luego de un análisis de la prueba documental como testifical concluimos los siguientes hechos:

1. El Sr. Félix Migenis, Querellante, era conductor de camión blindado para la empresa Brinks de Puerto Rico.
2. Sus funciones consisten en el acarreo de valores de clientes de la empresa.
3. Al empleado se le hizo entrega al momento de comenzar su relación con la querellada de varios manuales, entre estos el Manual del Empleado y el Manual para la Tripulación. El Querellante, Sr. Migenis, firmó haberlos recibido. Esta prueba fue estipulada por las partes al comienzo de los procedimientos de arbitraje.
4. Además se le dió entrenamiento y entrega del Manual de Entrenamiento de Seguridad "Basic Blue". Por este manual también el empleado querellante firmó documento de haberlo recibido.
5. En dichos manuales se destacan las políticas de seguridad de la empresa, así como sus normas de conducta y las medidas disciplinarias a aplicarse en caso de la violación de dicha norma.
6. En el Manual para la Tripulación, en su sección 1.010 Disciplina se destaca y citamos: "La lista de las principales violaciones mencionadas anteriormente no excluye que la compañía, a su

discreción, tome medidas disciplinarias o despida algún empleado por violar cualesquiera de las regulaciones incluidas en el presente o cualesquiera otras regulaciones que se tomen a nivel local de acuerdo con las condiciones que existan allí. Múltiples violaciones de regulaciones menos importantes o el incumplimiento de advertencias o instrucciones también podrá motivar que Brinks, a su discreción, suspenda o despida a un empleado.”

7. Al empleado querellante se le imputa que el 3 de marzo de 2004 al actuar como guardia conductor de la querellada, el Supervisor de Ruta, Sr. José Aponte lo observó sentado en la cabina frontal del lado del pasajero, con la puerta abierta mientras conversaba con una persona que se encontraba en la acera parada al lado del camión. Que el Sr. Aponte lo llamó por teléfono al celular asignado a su ruta, le indicó que la falta que esta cometiendo y que el querellante procedió a cerrar el camión blindado. El Sr. Aponte procedió a redactar un informe sobre lo ocurrido.
8. De la prueba surge que el 12 de marzo de 2004 la empresa procedió a efectuar una reunión con el querellante en donde se le entregó copia del informe.
9. El 15 de marzo de 2004 se le entregó la carta del despido al Sr. Félix Migenis por violación a la política número 10.100 de la empresa que entre otras cosas menciona lo siguiente:

“El conductor deberá tener las puertas del compartimiento delantero cerradas con el mecanismo de doble seguridad cuando el vehículo se detenga. El conductor deberá verificar que todas las cañoneras y puertas en el compartimiento del chofer estén cerradas.”

“El conductor no deberá abrir la puerta del camión blindado a nadie, a menos que haya podido identificar con certeza a la persona como un miembro de la tripulación o de la administración de Brinks.” (Exhibits 5 de la Compañía)

10. Por tales hechos la Unión activó el procedimiento de querellas impugnando el despido del empleado, Sr. Migenis.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos resolver si hubo justa causa para el despido del Sr. Félix Migenis basado en los hechos que se le imputan y que entendemos quedaron probados con la abundante prueba sometida por la parte querellada Brinks de Puerto Rico.

Por su parte, la Unión levantó una serie de planteamientos además de la alegación de que no había justa causa para el despido. Entre estos sostuvo que el Manual del Empleado en su Sección 1.010-Disciplina tenía enumeradas una serie de conductas por las cuales la empresa podía aplicar el despido de un empleado a la primera falta y que en dicha enumeración no estaba contemplada la violación cometida por el querellante. En adición sostuvo que a otro empleado que cometió una falta mayor no se le aplicó el despido a la primera falta cometida por lo que constituía un trato desigual hacia el empleado.

Luego de un análisis de toda la prueba documental como testifical estamos listos para adjudicar la controversia y así lo hacemos. Veamos.

En los casos de despido o disciplinarios en general es harto conocido que la parte gerencial tiene el peso de la prueba para demostrar que hubo justa causa para la medida disciplinaria impuesta. El principio de justa causa conlleva la aplicación de tres principios o cuestiones principales que aplicados a los hechos

del caso nos llevan a concluir si en efecto el despido estuvo justificado. El primer principio a considerar es si el empleado cometió la falta que se le imputa, segundo, si le fue concedido un debido proceso al empleado y en tercer lugar si la medida disciplinaria fue razonable.¹ Luego de evaluar dicha prueba entendemos que si hubo justa causa para el despido. Que se cumplieron los tres principios enumerados. Quedó claramente demostrado que el empleado cometió la falta imputada. En cuanto al debido proceso dado al empleado entendemos que también se cumplió y que no hubo cuestionamiento de parte de la Unión a ese respecto. Por ultimo, entendemos que la medida disciplinaria fue razonable. Veamos. La acción del empleado violó la política de seguridad de la empresa en una industria donde cualquier violación puede provocar serios daños a la propiedad y a la vida como es el acarreo de valores. Por otro lado, en cuanto a los planteamientos sostenidos por la Unión entendemos que no proceden. Por un lado, el Manual del Empleado tiene claramente establecido en su sección de disciplina que la empresa tiene la discreción para aplicar alguna medida disciplinaria o despido ante la violación de las normas de seguridad. Debemos recordarle a la parte querellante que el empleado tenía conocimiento de dicho Manual y de lo que el mismo contenía desde el comienzo de su relación laboral con la empresa. Que la enumeración de faltas en dicha sección es una de “numerus apertus” y no de “numerus clausus” pudiendo la Compañía aplicar a

¹ El arbitraje obrero patronal, Fernández Quiñones Demetrio, Pág. 210

otra falta cometida por un empleado y no incluida en dicho listado la medida disciplinaria que entendiera conveniente. En cuanto al planteamiento de trato desigual entendemos que no procede. De la prueba no surge arbitrariedad ni trato caprichoso contra el empleado. De hecho entendemos que una sola falta a la seguridad en el tipo de industria que trata el caso de autos puede justificar un despido a la primera, pues esperar una reiteración puede conllevar grandes pérdidas materiales y humanas. Por ultimo de la carta de despido surge como hecho no controvertido que el empleado reconoció haber cometido la falta imputada.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

V. LAUDO

Hubo justa causa para el despido del Querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de octubre de 2006.

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de octubre de 2006 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. CECILIO ALLENDE
PRESIDENTE
SINDICADO GUARDIAS DE SEGURIDAD Y CAMIONES BLINDADOS
PO BOX 29635
SAN JUAN PR 00929

SR. AMOS ARGENTINI
GERENTE
BRINK'S DE PR INC.
PO BOX 10411
SAN JUAN PR 00922

LCDA. MARÍA EUGENIA CASTRO COLÓN
BUFETE TOTTI & RODRIGUEZ
PO BOX 191732
SAN JUAN PR 00919-1732

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III