

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

BRINKS DE PUERTO RICO
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASOS: A-08-2546 Y A-08-2702

SOBRE: SUSPENSIÓN Y DESPIDO
(Sres. Richard W. Millián y
Leonardo González)

ÁRBITRO:

JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe comenzó a celebrarse el 12 de marzo de 2010 y continuó el 15 de abril de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Brinks de Puerto Rico, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció a la misma representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ettiene Totti del Valle, y la Directora de Recursos Humanos, Sra. Eva A. Mundo Sagardía. Los Sres. Darío E. Silva Escobar y Carlos Pérez comparecieron como gerente general y testigo el 12 de marzo de 2010 y el 15 de abril de 2010, respectivamente.

La Unión de Guardias de Seguridad y Camiones Blindados, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Arturo Figueroa Ríos. Los querellantes, Sres. Richard W. Millián y Leonardo González, estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 15 de junio de 2010, cuando expiró la extensión del plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

Determinar, con arreglo al Convenio Colectivo y a la prueba, si [la suspensión y despido] de Richard Millien y Leonardo González fueron por justa causa. De determinar que no lo fueron, que el árbitro disponga el remedio conforme al convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 20 de marzo de 2008, los querellantes, Sres. Richard W. Millián y Leonardo González, quienes trabajaban para Brinks como Guardias de Seguridad, fueron asignados a una ruta especial y, como parte de la encomienda, debían entregar veintidós (22) valijas conteniendo valores de clientes de Brinks, en la sucursal de Cupey del Banco Popular. González fue designado Mensajero y Jefe de la Tripulación del "Shuttle"; no obstante, fue Millián, Conductor designado, quien permaneció en el área; supervisó el traslado de las valijas de la bóveda al camión y firmó por las veintidós (22) valijas. González disfrutó de un período de descanso mientras el camión era cargado.

Esa noche, en la sucursal del banco, los querellantes sólo entregaron veintiún (21) valijas. Los documentos devueltos a los señores Millián y González por el banco, acreditando el recibo de las veintiún (21) valijas, fueron abandonados por estos en el

camión blindado a su regreso a Brinks, en la madrugada del 21 de marzo de 2008, Viernes Santo, un día feriado.

Los documentos antes mencionados fueron descubiertos en el camión blindado y entregados a la gerencia de la Compañía por otro guardia de seguridad, el próximo día laborable, el 24 de marzo de 2008.

La Compañía tuvo conocimiento de la desaparición de la valija por medio de sus clientes, que no vieron reflejados los depósitos en sus respectivas cuentas.

Los querellantes fueron suspendidos de empleo y sueldo, efectivo el 18 de abril de 2008, mientras se investigaba la desaparición de la valija.

Concluida la investigación, ambos guardias fueron despedidos, efectivo el 19 de mayo de 2008. La Compañía le imputó haber incurrido “en múltiples violaciones e irregularidades, las cuales permitieron la pérdida de una valija [que estaba bajo] su custodia [conteniendo bienes por valor de \$260,027.46]”. El Sr. Darío E. Silva, a la sazón, Gerente General, fue quien decidió despedir a los querellantes.

La Unión no tuvo acceso al informe de investigación e inconforme tanto con las suspensiones de empleo y sueldo como con los despidos solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de las correspondientes solicitudes para designación o selección de árbitro.

La Compañía pagó, a sus clientes, la suma de \$266,027.46 por la pérdida de la valija en cuestión.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono afirma que el despido de los querellantes fue justificado Alega que “nos encontramos con una verdadera cadena de violaciones, omisiones y errores que costaron más de un cuarto de millón de dólares a Brinks y que no podían justificar la permanencia en el empleo de estos dos guardias de seguridad, manejando y custodiando valores de clientes que descansan en la confiabilidad, reputación y seguridad en el servicio de Brinks.”

Por otro lado, la Unión sostiene siguiente: “[E]l descargo evidenciario a nuestro juicio no fue cumplido. Existe una insuficiencia de prueba para que se habilite un despido, pena capital, con la pérdida de todos sus derechos. La prueba testifical fue contradictoria, ambigua, inconsistente, parcializada y desacertada... De igual forma, la disciplina impuesta no fue uniforme. Amonestación a los supervisores que provocaron la alegada pérdida y despido a los empleados que siguieron órdenes”.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

ARTÍCULO III **DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

La Compañía retiene el derecho de establecer, implementar o enmendar toda clase de reglamentos, incluyendo pero sin límite los de seguridad, disciplina y para mantener el taller libre de drogas, todo para el mejor funcionamiento del negocio, con la única limitación que los mismos no pueden ser contrarios a una disposición específica contenida en este Convenio Colectivo. Ninguna

regla o reglamento emitido por la Compañía bajo esta sección podrá ser irrazonable y tendrá que estar dirigido al mejor funcionamiento de la operación y se notificará a la Unión y a los empleados antes de entrar en vigor. Cualquier controversia que surja entre la Unión y la Compañía con relación a estas reglas o reglamentos, será dilucidada a través del procedimiento de quejas y agravios que provee este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XIV PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1 - Si durante la vigencia de este Convenio surgiera cualquier disputa o agravio que involucre el significado o aplicación de una disposición específica de este Convenio entre la Unión y el Patrono, o cualquier acción disciplinaria impuesta a algún miembro de la unidad contratante, el asunto será resuelto conforme al siguiente procedimiento:

...

Sección 7 - El laudo del árbitro será final y obligatorio para las partes. Sin embargo, el laudo será conforme a derecho; disponiéndose, además, que ningún laudo podrá modificar o alterar las disposiciones de este Convenio. Esto no se interpretará a los fines de que las partes puedan volver ante el árbitro una vez éste emita su laudo.

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el **Artículo 1233 del Código Civil**, 31 LPRA § 3471, **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works, 2003**, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”. Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la Sección 7 del Artículo XIV del convenio entre las partes. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros." Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1979), y AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarado ese punto, se advierte que en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio

colectivo contiene una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.

Asimismo, es preciso destacar que la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** crea (en su Artículo 8) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).

El principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el Art. 2 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir que el despido se considera justificado cuando el patrono establece que el mismo tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

Nuestro derecho no favorece el despido como una sanción a la primera infracción cometida por un empleado, a no ser que la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran así lo requiera dada la intensidad del agravio. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave que puede dar lugar al despido, aunque no hayan mediado acciones disciplinarias previas, aquella que es de tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 544 (1974)**.

En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que las medidas disciplinarias impuestas a los empleados fueron injustificadas.

La prueba establece que los querellantes, como miembros de la tripulación llamada a transportar las veintidós (22) valijas hasta la sucursal de Cupey del Banco Popular y custodios de esas remesas, sólo entregaron veintiuna de las mismas en la

mencionada sucursal y que como consecuencia de la desaparición de dicha valija la Compañía se vio obligada a pagar a los clientes perjudicados la suma de \$266, 027.46.

No cabe duda de que la conducta de los querellantes revela una actitud o detalle del carácter que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa. Brinks fue fundada hace 150 años y su relación con los clientes se basa en la confianza; en consecuencia, para mantener su imagen en alto, requiere de sus empleados el cumplimiento de unos estándares de conducta establecidos por la industria. El comportamiento demostrado por los querellantes denota descuido, falta de cuidado y de aplicación; en consecuencia, el mismo es inaceptable y altamente reprochable, y no se puede dejar pasar inadvertido. De lo contrario, se le impondría a la Compañía la carga de retener a unas personas que ponen en peligro la relación de la Compañía con sus clientes y los contratos futuros.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que Brinks no abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir a los querellantes.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La suspensión y el despido de los Sres. Richard W. Millián y Leonardo González fueron justificados; en consecuencia, se desestima las querellas, y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de las mismas.

LAUDO
CASOS: A-08-2546 Y A-08-2702

Dado en San Juan, Puerto Rico a 30 de septiembre de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy __ de septiembre de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ETIENNE TOTTI DEL VALLE
BUFETE TOTTI & RODRÍGUEZ DÍAZ
APARTADO POSTAL 191732
SAN JUAN PR 00919-1732

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS
APARTADO 77
CATAÑO PR 00963-0277

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

SR CARLOS PÉREZ
GERENTE GENERAL
BRINKS DE PUERTO RICO
P O BOX 10411 CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922

YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

LAUDO
CASOS: A-08-2546 Y A-08-2702