

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

**LOOMIS PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-24-571

**SOBRE: DESPIDO POR DESVÍO
DE RUTA - PARADA NO
PROGRAMADA -
MIGUEL VÁZQUEZ**

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso identificado en epígrafe se llevó a cabo los días 25 de marzo y 11 de abril de 2025. La comparecencia anotada en las referidas fechas fue la siguiente: por el Sindicato, Miguel Vázquez, querellante; Antonio Rivera y Linnette Peña, en calidad de testigos; Rafael Bermúdez, Presidente; y el Lcdo. Arturo Figueroa, representante legal. Por la Compañía, comparecieron Alejandro Abatti, Gerente y testigo; Gonzalo Bonilla, supervisor y testigo; la señora Ivonne Santiago, Directora de la oficina de Recursos Humanos y testigo; y el Lcdo. Luis R. Pérez Giusti, representante legal. El caso quedó sometido, para efectos de su correspondiente evaluación y resolución, el 11 de julio del 2025.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

No hubo acuerdo de las partes en lo que respecta a establecer un acuerdo de sumisión sobre el asunto a ser resuelto en el presente caso, por lo que sometieron propuestas separadas.

Por la Compañía

Que este Honorable Árbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo vigente, reglamentos internos y el derecho aplicable, si el despido del querellante estuvo justificado o no. Si se determina que no fue justificado, entonces proveer el remedio que en derecho y el Convenio Colectivo proceda.

Por el Sindicato

Determinar si el despido del querellante fue uno injustificado. De igual forma si el remedio es uno proporcional en su caso, a base de los hechos y el Convenio. De determinar el despido fue injustificado, imponer reposición y paga y honorarios de abogado. sic.

En vista de que no hubo consenso entre las partes en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, nos corresponde resolver en el presente caso, tomando en consideración, las alegaciones de las partes, la prueba que obra en el récord, las declaraciones vertidas para récord por los testigos, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ si el despido del querellante, Miguel Vázquez estuvo justificado o no. De haber sido justificado, así se confirmará. De no estarlo, se confeccionará el remedio que corresponda.

III. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos que conforman el presente caso ocurrieron durante la vigencia de un Convenio Colectivo otorgado entre las partes, (1 de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2026). **Exhibit 1 Conjunto.**

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre del 2021, según enmendado- Artículo IX – Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: “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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

2. La Compañía Loomis se dedica al transporte y recolección de valores (efectivo), para el cual se utilizan camiones blindados. También ofrece servicios de mantenimiento y ayuda técnica de reparación a cajeros automáticos.

3. Todos los empleados que componen la unidad contratante son choferes de camiones blindados, los cuales están clasificados como AST (Técnico de Servicio Blindado). También tienen otras funciones, para lo cual están designados como Técnicos de Mantenimiento de Primera Línea (FLM).

4. El Convenio Colectivo no contiene una clasificación de FLM. En su Artículo 2, Reconocimiento, en el cual se establece la composición de la unidad apropiada, según la Certificación de Representación emitida por la JNRT, se incluye, dentro de las clasificaciones que representa el Sindicato, al personal de ATM's.

5. Los empleados definidos como FLM no viajan en camiones blindados, sino que utilizan otro tipo de vehículo que le provee la Compañía, los cuales no transportan valores.

6. Los empleados asignados como FLM tienen, como funciones esenciales, el mantenimiento y reparación de las máquinas ATM pertenecientes a clientes de la Compañía, ubicadas en bancos y diferentes comercios.

7. El señor Miguel Vázquez, (el querellante), chofer de camiones blindados, trabajó para la Compañía Loomis hasta el 22 de diciembre, en la sucursal de la Compañía ubicada en Yauco, Puerto Rico.

8. El 30 de septiembre del 2023, el querellante, en calidad de FLM, había recibido en su PDA, varios servicios para atender ese día.

9. La primera asignación de trabajo para dar servicio a una máquina ATM perteneciente al Banco Popular, localizada en el supermercado Selectos en el pueblo de Peñuelas, la recibió el querellante en su PDA, a las 9:59 am.

10. El PDA es un instrumento manual, parecido a un teléfono celular, en el cual se reciben mensajes de un despachador, quien le informa al FML las asignaciones de trabajo a ser atendidas durante la jornada laboral del empleado.

11. El 30 de septiembre de 2023, el querellante comenzó su jornada de trabajo a las 9:30 am. Su primer servicio ocurrió a las 10:35 am en la sucursal del Oriental Bank ubicado en el Mayagüez Mall, para atender una ATM. El servicio terminó a las 11:00 am.

12. Entre las 11:00 am y las 3:28 pm, el querellante no efectuó ninguna labor para la Compañía.

13. El próximo servicio del querellante ocurrió a las 3:28 pm, cuando atendió una máquina ATM del Banco Popular, ubicada en Aguadilla.

14. El próximo servicio ofrecido por el querellante, a una máquina ATM perteneciente al Banco Popular, ubicada en un puesto de gasolina Gulf en el pueblo de Guánica, ocurrió a las 5:06 pm. Terminó el servicio a las 5:24 pm.

15. El querellante rindió servicio, a las 5:35 pm, a otra máquina ATM del Banco Popular, ubicada en el supermercado Econo en el pueblo de Guánica. Terminó la labor a las 5:50 pm.

16. A las 6:00 pm, el querellante atendió otra ATM del Banco Popular ubicada en un puesto de gasolina Total, en el pueblo de Yauco. Terminó el servicio a las 6:17 pm.

17. Al término de la jornada del querellante, el 30 de septiembre de 2023, dos clientes se quedaron sin recibir servicio ese día. El primero fue a una máquina ATM perteneciente al Banco Popular, localizada en el supermercado Selectos de Peñuelas, asignación que le había sido notificada a las 9:59 am en su PDA. El otro servicio sin atender, notificado a las 10:03 am al PDA, fue a una máquina ATM localizada en el banco Oriental en Ponce.

18. Ante alegadas quejas del Banco Popular relacionadas al servicio que no se atendió el 30 de septiembre de 2023, la Compañía inició una investigación, la cual reflejó que, en un lapso, entre las 11:00am y las 3:28 pm, el querellante no efectuó labor alguna. No obstante, el querellante recibió paga por todo el tiempo transcurrido desde su hora de entrada a las 9:30 am, hasta las 6:30 pm.

19. El 18 de octubre de 2023, el señor Alejandro Abatti, Gerente General de la Compañía, le requirió al querellante un informe escrito en relación con la queja del Banco Popular . **Véase Exhibit 1 Compañía.**

20. Mediante la utilización del sistema de ubicación global de la Compañía, se detectó la ubicación del querellante en el municipio de Rincón, pasado el mediodía del 30 de septiembre de 2023.

21. El 31 de octubre de 2023, el querellante, a requerimiento de la Compañía, sometió un escrito mediante el cual indicó que durante el lapso en el que no hizo ninguna labor, estuvo esperando que se generase algún servicio; y que en relación con el servicio que no efectuó a la ATM en el supermercado Selectos en Peñuelas, el mismo fue cancelado y reasignado por el despachador para ser atendido el día siguiente. No mencionó nada sobre el servicio no efectuado al Banco Oriental en Ponce. **Véase Exhibit 2 Conjunto.**

22. El 21 de octubre de 2023, la Compañía suspendió de empleo y sueldo al querellante debido a que éste no había cumplido con someter la información solicitada por la Compañía para completar la investigación. Se le concedió término hasta el 10 de noviembre para que cumpliera con someter la información solicitada. **Véase Exhibit 19 Compañía.**

23. El 28 de noviembre de 2023, se llevó a cabo una reunión entre los representantes de la Compañía, el querellante y el presidente del Sindicato, para discutir los detalles de los hechos que estaban siendo investigados. En la referida reunión, el querellante manifestó que cuando no tiene trabajo asignado espera a que le sea asignado por el despachador, y que no hay un lugar específico donde esperar para recibir notificación de este sobre servicios adicionales a ser atendidos durante la jornada de trabajo. La Compañía le manifestó al querellante y al Presidente del Sindicato, que estarían verificando la información contenida en el PDA y el GPS del vehículo. **Véase Exhibit 20 Compañía.**

24. Culminada la investigación, el 22 de diciembre de 2023 , el señor Miguel Vázquez fue despedido por la Compañía. **Véase Exhibit 17 Compañía.**

IV. DISPOSICIONES APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO 4- DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Sección 1. Las partes acuerdan que tanto la dirección y la operación del negocio son atributos de la Gerencia y continuarán siendo exclusivamente derecho de la Compañía, con excepción de aquellas limitaciones establecidas por disposiciones específicas de este Convenio Colectivo.

Sección 2. A menos que específicamente expresado en este Convenio Colectivo y sin limitación, la Administración tiene el derecho a contratar, 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 utilizarán 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.....

Sección 4.....

Sección 5. La Compañía también retendrá el derecho de establecer y promulgar políticas sobre reglas y normas razonables. Esas políticas son necesarias para la mejor operación y la dirección de la fuerza de trabajo.

ARTÍCULO 17-RESPONSABILIDADES Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS

Sección 1.....

Sección 2.....

Sección 3.....

Sección 4.....

Sección 5.....

Sección 6. Todos los empleados seguirán las reglas de trabajo y las instrucciones de las rutas.

Sección 7. La Compañía y la Unión están de acuerdo en que, durante las horas de trabajo de los empleados, estos sólo deberán ocuparse de conducta y actividades directamente relacionadas al desempeño de sus funciones y responsabilidades de sus puestos. En consecuencia, está prohibido, bajo cualquier circunstancia, que el empleado se ocupe en cualquier tipo de

actividad no relacionada a su empleo, durante sus horas de trabajo. Esto no se extiende a períodos en que no estén en horas de trabajo.

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

De conformidad con la relación de hechos precedente y la prueba que obra en el expediente, nos corresponde determinar si estuvo justificado o no el despido del querellante Miguel Vázquez. Según se desprende de la investigación efectuada por la Compañía, el 30 de septiembre de 2023, al querellante le fueron asignados varios servicios de un despachador de la Compañía, el cual le notifica al empleado, mediante un instrumento conocido como PDA, los servicios que debe atender durante su jornada de trabajo. Según la versión del señor Alejandro Abatti, Gerente de la Compañía, a raíz de una queja reportada por el Banco Popular, por razón de que no se atendió un servicio a una de sus ATM, ubicada en un comercio en el pueblo de Peñuelas, inició una investigación de los servicios asignados y efectuados por el querellante, y las paradas que hizo el 30 de septiembre de 2023. Se le requirió al querellante una explicación escrita sobre el particular.² El querellante no cumplió con el requerimiento de la Compañía, por lo que fue suspendido de empleo y sueldo, el 21 de octubre de 2023. El 31 de octubre de 2023, el querellante sometió un escrito breve a la Compañía con su explicación de los sucesos.³ El 28 de noviembre de 2023, el querellante se reunió con su representante sindical, Rafael Bermúdez, el señor Abatti y la señora Ivonne Santiago, representante de la Oficina de Recursos Humanos, para discutir los asuntos relacionados a la querella del Banco Popular por el servicio no atendido. En la referida reunión, el querellante alegó haber efectuado todos los servicios que le asignaron ese

² Exhibit 1 Compañía.

³ Exhibitt 2 conjunto.

día; que normalmente espera en la calle cuando no tiene asignaciones en el PDA; y que no tiene instrucciones específicas de dónde esperar. Indicó no recordar dónde estuvo esperando ese día. La Compañía le indicó⁴ al querellante y al Presidente del Sindicato, que estarían verificando la información contenida en el PDA y el GPS del vehículo asignado al querellante, los servicios atendidos por éste y su ubicación el 30 de septiembre del 2023.⁵ La información obtenida, utilizando tomas de pantalla (screen shots) del PDA, la información extraída del GPS instalado en el vehículo de la Compañía utilizado por el querellante el día de los hechos,⁶ e información obtenida del catastro digital,⁷ utilizando el servidor de la Compañía,⁸ reflejó que éste, luego de haber atendido una asignación de trabajo en el Oriental Bank ubicado en el Mayagüez Mall, a partir de las 11:00 am, estuvo en el municipio de Rincón desde horas del mediodía, aparentemente en la casa de su progenitora, y en algún lugar recreativo en el referido municipio.⁹ A las 3:28 pm, atendió un servicio asignado a una máquina ATM del Banco Popular, ubicada en Aguadilla.

Posteriormente, efectuó dos servicios adicionales, uno en el pueblo de Guánica y otro en Yauco. El querellante finalizó su jornada a eso de las 6:30 p.m, sin haber atendido un servicio a una ATM en el pueblo de Peñuelas que se le había notificado a su PDA a las 9:59 am; y otro en el Oriental Bank en Ponce, el cual le había sido notificado a las 10:03 am.¹⁰ De la prueba sometida por la Compañía, no se desprende que al querellante se le hubiese

⁴ Exhibits 13,13a,13b y 13c Compañía.

⁵ Exhibit 20 Compañía.

⁶ RT- página 60.

⁷ El catastro es un documento oficial del Registro de la Propiedad del Gobierno de Puerto Rico, en el que se aparecen inscritas todas las propiedades inmuebles.

⁸ Rt, página 32.

⁹ Exhibits 13,13a,13b y 13c Compañía.

¹⁰ Exhibits 13,13a,13b y 13c Compañía.

asignado algún servicio para atender en el pueblo de Rincón ese día. Concluida la investigación, la Compañía determinó que el querellante había incurrido en violación a la Norma de Conducta L, contenida en el Manual del Empleado,¹¹ aplicable a los empleados de los Departamentos CIT, COIN y CMS, por lo que procedió a despedirlo el 22 de diciembre del 2024.

Por su parte, la Unión, a través de su extenso alegato escrito, sostiene que el despido no fue justificado, afirmando, en apoyo de su contención, varios planteamientos. Para efectos de nuestro análisis y decisión del caso, evaluaremos lo que a nuestro juicio constituyen las principales alegaciones del Sindicato. Primero, alega la invalidez de la investigación efectuada por la Compañía, y el método utilizado. Se refiere a que la investigación fue efectuada por el Gerente de la Sucursal, Alejandro Abatti y no por un Departamento de Seguridad, mencionado en la carta de despido al querellante. En cuanto a tal argumento, hemos examinado el Convenio Colectivo, y no encontramos que haya disposición alguna que limite o imponga la obligación a la Compañía en la forma o sobre quién recae la responsabilidad de efectuar una investigación relacionada a la conducta de sus empleados, y la aplicación de las acciones disciplinarias correspondientes. Tales funciones, de ordinario, corresponden a la oficina de Recursos Humanos, utilizando los medios que tenga a su alcance. Según los términos del Artículo 4, Derechos de Administración, en ausencia de una limitación específica en el Convenio Colectivo, la Compañía retiene la potestad y control de sus procedimientos, incluyendo investigaciones internas relacionadas a violaciones y conducta de sus empleados, entre otros asuntos.

¹¹Véase Exhibit 16 Compañía.- página 34- Infracciones que llevan al despido- (L) El desvío de los horarios de rutas asignadas y/o hacer paradas no programadas por algún motivo sin la adecuada autorización de la gerencia de la succursal.

Según la posición del Sindicato, la Compañía solamente puede utilizar el sistema de GPS para los propósitos establecidos en el Artículo 8, por lo que no se podía utilizar dicho mecanismo durante el proceso de investigación. No tiene razón. Primero, el uso del GPS (Global Position System), según los términos establecidos en el inciso 14 (4) del Artículo 8 del Convenio Colectivo, es de aplicación para medir estándares de productividad y medición del tiempo de servicio por conductores y mensajeros, mientras utilizan los vehículos de la Compañía que tienen instalado el referido sistema de rastreo. El Sindicato confunde el uso del GPS instalado en los vehículos, con el “Smart Drive”, que, según los términos del Artículo 8, Sección 15, es otro sistema de grabación instalado en el vehículo, que se utiliza para la detección de movimientos bruscos del camión, que podrían ocurrir por accidentes, algún desperfecto en la carretera o acto que provoque el mismo; y que la cobertura de tal dispositivo se utilizará para determinar si la tripulación sigue adecuadamente las normas de seguridad siguiendo todas las reglas de trabajo para cinturones de seguridad, teléfonos celulares, accidentes, somnolencia y quedarse dormido. La violación de tales reglas conlleva la disciplina correspondiente. En el caso de autos, al querellante no se le imputó ninguna falta relacionada al tiempo en que atendió las distintas asignaciones de trabajo. Nada tuvo que ver con medición total del día de la ruta, según los términos de la Sección 14 (5) del Artículo 8 del Convenio Colectivo. La causa para el despido no fue motivada por los servicios no efectuados el 30 de septiembre 2023. En consecuencia, no procede la objeción del Sindicato sobre este particular asunto. El Sindicato destaca, además, que la Compañía no produjo evidencia de la alegada queja del Banco Popular sobre el servicio no efectuado en Peñuelas, ni la Compañía

presentó algún testigo para evidenciar que en efecto hubo una queja. Indistintamente de la ausencia de prueba escrita o testifical sobre tal hecho, es evidente que la información recopilada del PDA del querellante reflejó que éste no efectuó dos (2) servicios asignados el 30 de septiembre de 2023, razón por la cual la Compañía inició la investigación, la cual reveló, más allá de no haber cumplido con sus obligaciones de trabajo, la comisión de una falta mayor a las reglas de conducta, el desvío de ruta y una parada no autorizada. Aún ante el hecho de que la Compañía no presentó prueba escrita de que el cliente se hubiese quejado, el Gerente, Alejandro Abatti declaró para récord, que la queja fue atendida por él personalmente, a través de una llamada telefónica.

Aunque la solicitud inicial de la Compañía al querellante, para que proveyera su versión sobre los hechos no tenía propósitos disciplinarios, los hechos que surgieron de la investigación demostraron que el querellante incurrió en la falta L de las Normas de Conducta, contenida en el Manual del Empleado, consistente en desviarse de su horario en la ruta asignada y/o hacer una parada no autorizada, infracción que conlleva el despido. De otra parte, el Convenio Colectivo prohíbe en su Artículo 17 (7), que el empleado se ocupe de cualquier otra actividad relacionada a su empleo, durante horas laborables.

El Sindicato sugiere, además, que la Compañía no podía disciplinar al querellante por este no tener una ruta fija asignada, y por no existir un protocolo ni guías para la ejecución de las tareas correspondientes a un FML.

Aún cuando la Compañía, a través de las declaraciones de sus testigos, aceptó que no existen guías ni protocolo relacionado a las funciones de los empleados haciendo tareas de FML, entendemos que tal hecho no exime al

empleado a cumplir con sus asignaciones de trabajo, las cuales, en el presente caso, podemos inferir que no era la primera vez que el querellante ejercía las funciones en capacidad de FML. Tampoco implica que, por no existir un protocolo o guías para la ejecución de sus funciones, el empleado asignado a trabajar como FML pueda incurrir en violación a las políticas y regla de la Compañía sin que pueda ser sancionado.

De otra parte, el Sindicato, en apoyo de su alegación sobre la invalidez del despido, presentó como testigos, al propio querellante, a Rafael Bermúdez, Presidente del Sindicato, a Antonio Rivera Irizarry, y a Lynette Pérez, ambos empleados unionados.

A grandes rasgos, y en lo pertinente, el señor Bermúdez declaró que los servicios requeridos por los clientes se le informan al despachador y al FML vía correo electrónico; y que en ocasiones ha tenido situaciones personales en el ejercicio de sus funciones como FML, en donde las asignaciones de trabajo a través del despachador a sus PDA, no le llegan o le llegan tardíamente.¹² El testigo Bermúdez declaró que, fue el propio querellante quien le dijo el sistema que se utiliza en la sucursal de la Compañía en Yauco es que, al llegar y buscar su PDA, se comunica con el despachador, entre ambos abren el sistema y verifican todos los servicios que hayan salido hasta ese momento. - RT, página 170. Más adelante, declaró que, según lo que le dijo el querellante, como parte de su investigación, “entendemos que la explicación que nos dio el empleado, de que él no tenía esos servicios asignados, pues si pudo haber pasado porque sucede”. RT-páginas 184-185, 201-202. El próximo testigo presentado por el Sindicato, Antonio Rivera Irizarry, empleado que pertenece al

¹² RT-páginas 169-170.

Sindicato, declaró, en esencia que, mientras ha desempeñado funciones de FLM, cuando no recibe asignaciones de parte del despachador, espera, a su entera discreción, por no existir ninguna instrucción escrita por la Compañía, en el último lugar donde prestó servicio hasta que se le asigne un nuevo servicio. Al igual que el testigo Bermúdez, declaró que regularmente ha tenido situaciones donde no ha recibido asignaciones para atender servicios, y es el despachador quien se ha comunicado con él para asignarle el trabajo. Declaró, además, que si pasan una o dos horas, puede ser que sea él quien se comunica con el despachador para saber si hay algún trabajo pendiente por realizar. - RT páginas 257-259. La testigo Linnette Pérez Álvarez, declaró similarmente, que cuando no tiene tareas asignadas, espera que el despachador la llame. Declaró también que, recurrentemente ocurre que no aparecen tareas asignadas, o que aparecen en otra fecha, y que se comunica con el despachador para informarle. -RT páginas 262-263. Aun considerando la posibilidad de la ocurrencia de las situaciones manifestadas por los testigos del Sindicato, sugiriendo la posibilidad de que el querellante no hubiese recibido las asignaciones de trabajo de parte del despachador, de los hechos y la prueba desfilada y evaluada, no se desprende que el querellante haya tenido algún tipo de percance o que no hubiese recibido las asignaciones de trabajo enviadas por el despachador el 30 de septiembre del 2024. Nótese que, de las propias declaraciones del querellante en su escrito a la Compañía, (Exhibit 2 Conjunto), éste alegó que fue el Despachador quien canceló los servicios no completados, y le fueron reasignados para el día siguiente, “debido a la hora en que terminó el último”. Dichos servicios no atendidos por el querellante fueron completados el día siguiente, según sus propias declaraciones. El querellante

tampoco declaró que el despachador, de quien indicó no recordar el nombre, hubiese tenido comunicación con él el día de los hechos. Sin embargo, en su testimonio durante la vista de arbitraje declaró que no había recibido las notificaciones en su PDA; y que no recordaba en qué lugar estuvo esperando que el despachador le asignara trabajo el día de los hechos. Ello, a nuestro juicio, es indicativo de que el querellante estuvo consciente de que no iba a completar las asignaciones que había recibido desde tempranas horas el 30 de septiembre del 2024, debido que decidió dirigirse primero al pueblo de Mayagüez, en donde permaneció hasta las 11:00 am , y luego en la tarde, al pueblo de Aguadilla, en donde atendió un servicio a las 3:28 pm, para luego dirigirse a los pueblos de Peñuelas, Guánica y Yauco para atender los servicios que le habían sido asignados en horas de la mañana.

En su explicación escrita a la Compañía, se limitó a indicar que, en cuanto al tiempo que estuvo inactivo, “estuvo esperando a que le generase algún servicio”; y que, sobre el servicio al Selectos de Peñuelas, “debido a la hora en que se culminó el último servicio en horas de la tarde, fue cancelado por el despachador y reasignado para el día siguiente.” En su declaración a la Compañía, no afirmó no haber recibido la asignación para el Supermercado Selectos en Peñuelas. Tampoco mencionó la asignación recibida desde temprano para el Banco Oriental en Ponce. Como cuestión de hecho, ambas asignaciones fueron efectuadas por el querellante al día siguiente. Ello nos lleva a concluir que, en efecto, había recibido la asignación para atender dichos servicios en Peñuelas y Ponce, y que no las cumplió debido a su decisión de cambiar la ruta de las asignaciones, lo cual no le permitió completar las mismas debido a que estaba próximo a concluir su jornada de trabajo. Por lo

tanto, no es creíble su alegación de no haber recibido las asignaciones de servicio que no atendió. Ni durante la discusión de su despido en el paso pre arbitral, ni en su declaración en la vista de arbitraje, pudo justificar el tiempo que estuvo sin hacer labores, por espacio de tres horas y media. No es creíble su alegación de que estuvo esperando por alguna asignación durante todo el tiempo que estuvo sin rendir labor. Durante todo el proceso desde la suspensión, el despido, y su testimonio en la vista de arbitraje, guardó silencio en cuanto a la imputación de haber estado visitando a su señora madre, y en un complejo deportivo en el municipio de Rincón. Se limitó a indicar en su declaración escrita a la Compañía, que “estuvo esperando que se generase algún tipo de servicio”. Sin embargo, ante su alegación de que estuvo esperando que le asignaran trabajo, contestó, a preguntas del asesor legal de la Compañía durante el contra interrogatorio, no recordar donde estuvo esperando que le asignaran servicios el día de los hechos. -RT, páginas 242, 243.

En lo referente al cuestionamiento del Sindicato, en cuanto a la ausencia de otros testigos no presentados por la Compañía en la vista, en ausencia de una disposición contractual que requiera la divulgación de los testigos que serán utilizados en la vista, de entenderlo necesario para la defensa de su caso, la parte interesada puede radicar un curso de acción ante el foro correspondiente para procurar una solicitud de comparecencia de los testigos .¹³ Si el Sindicato entendía que para la defensa del querellante era de tal importancia la presentación de testigos, y cualquier otra evidencia obtenida en el transcurso de la investigación, así lo debió haber establecido y gestionado

¹³ Junta Nacional Relaciones Laborales. Sobre el tema, véase Capítulo 7, páginas 75-77 en la obra *Evidence in Arbitration*, 2nd ed. 1987 BNA de los afamados autores Marvin F. Hill Jr. y Anthony V. Sinicropi.

con la Compañía antes de acudir a la vista de arbitraje. En vista de que es responsabilidad de las partes gestionar los testigos y producir la prueba que entienda necesaria para presentar en el proceso ante el árbitro,¹⁴ la decisión del caso dependerá entonces de la prueba aportada por cada parte, los hechos y la credibilidad que se le pueda adscribir a los declarantes en el transcurso de la vista.

Como último señalamiento, el Sindicato destaca en su alegato escrito, que no consta que la Compañía le haya hecho entrega del Manual del Empleado (Exhibit16) al querellante; que el mismo es muy vago en su definición y alcance, y, por último, que la disciplina aplicada no guarda proporción con la falta imputada. El alegato sometido por el Sindicato cita las disposiciones de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, la cual, en lo pertinente, dispone en su Artículo 2, “que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen entre otras, las siguientes:

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

¹⁴ Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje- Artículo X (e) Las partes comparecerán a la vista debidamente preparadas en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro con toda la prueba testifical y documental, así como copia del convenio colectivo. Será responsabilidad de cada parte citar a sus testigos y asegurar su comparecencia a la vista de arbitraje.

Ciertamente, no se desprende la firma con acuse de recibo del querellante en el Manual del Empleado, sometido como prueba por la Compañía. ¿Significa o tiene tal detalle el efecto de tornar nulo el despido del querellante? Entendemos que no.

Para efectos de la Ley 80 antes citada, una de las razones por las que un despido no se justifica, tiene que ver con el acuse de recibo de los reglamentos y reglas establecidas por el patrono. Esto incluye el reglamento de conducta, con las sanciones aplicables por cada violación. De ser aplicables las disposiciones de la Ley en el presente caso, correspondería adjudicar la compensación económica que corresponda, según la fórmula establecida, considerando los años de servicio del querellante, pero no su reposición al trabajo. Sin embargo, según los términos del Artículo 4.14 de la Ley 4-2017, se añadió una enmienda al Artículo 14 de la Ley 80, la cual dispuso, en las definiciones, que para efectos de la Ley: (e) Empleado significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto. En consecuencia, no le son de aplicación las disposiciones de la antes mencionada Ley, estando en vigor el Convenio Colectivo que cobijaba al querellante en el presente caso, cuando fue despedido. Aún bajo el hecho de que la Compañía no sometió prueba de que el querellante hubiese acusado recibo del Manual del Empleado, el cual contiene las disposiciones aplicables a las reglas de conducta a seguir por los empleados con las acciones disciplinarias correspondientes, el Convenio Colectivo dispone, en su Artículo 17, Sección 7 : La Compañía y la

Unión están de acuerdo en que, durante las horas de trabajo de los empleados, estos sólo deberán ocuparse de conducta y actividades directamente relacionadas al desempeño de sus funciones y responsabilidades de sus puestos. En consecuencia, está prohibido, bajo cualquier circunstancia, que el empleado se ocupe en cualquier tipo de actividad no relacionada a su empleo, durante sus horas de trabajo. Esto no se extiende a períodos en que no estén en horas de trabajo. Concluimos que, más allá de que la razón para el despido del querellante se fundamentó en que éste se desvió de la ruta el día de los hechos, según prohibido en el Manual de Empleados, y objetado por el Sindicato a través de su alegato escrito, lo cierto es que el 30 de septiembre del 2023, el querellante permaneció por varias horas en el municipio de Rincón, en actividades no relacionadas a su empleo, durante horas de trabajo, por las cuales, como cuestión de hecho, recibió paga.¹⁵ Por los fundamentos hasta aquí discutidos, procede emitir el siguiente

VI. LAUDO

El despido del querellante, Miguel Vázquez, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 17 de marzo de 2026.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

¹⁵ Exhibit 18 Compañía.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de marzo de 2026 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. RAFAEL BERMÚDEZ

PRESIDENTE

SINDICATO GUARDIAS DE SEGURIDAD Y
OPERADORES DE CAMIONES BLINDADOS DE PR
bermudezcolon@gmail.com

SR. ALEJANDRO ABATTI

BRANCH MANAGER

LOOMIS FARGO & CO.
alejandro.abatti@us.loomis.com

LCDO. ARTURO FIGUEROA RÍOS

REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN

arturofigueroa03@gmail.com

LCDO. LUIS R. PEREZ GUISTI

REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO

ipg@amgprlaw.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA