

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
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

LA CRUZ AZUL DE PUERTO RICO, INC.
(Compañía)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE CRUZ AZUL
(U.I.E.C.A)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-731

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS**

ARBITRO: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se llevó a cabo en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 4 de junio de 2007 y quedó sometido para su adjudicación el 22 de junio de 2007.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por La Cruz Azul de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo denominado "la Compañía", el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, Representante Legal y Portavoz; la Sra. Evelyn Román, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Silma O. Román, Supervisora y Testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados de Cruz Azul (U.I.E.C.A), en lo sucesivo denominado "la Unión", el Lcdo. José Velaz Ortiz, Representante Legal y

Portavoz; el Sr. Neftalí Valcárcel, Presidente y Testigo; y el Sr. Luis Vélez, Querellante y Testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas y de presentar toda la prueba que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a resolverse, ambas nos sometieron sus respectivos Proyectos de Sumisión.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar a la luz del Convenio Colectivo y la prueba presentada si la suspensión impuesta al Sr. Luis Vélez estuvo o no justificada. De no haberlo estado que la Arbitro provea el remedio que proceda en derecho.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Arbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba si existe o no justa causa para la suspensión de diez (10) días de empleo y sueldo que La Cruz Azul le impuso al Sr. Luis Vélez y si, en realidad, se le penalizó indebidamente por ejercer sus funciones de Delegado de la Unión. Si la Honorable Arbitro determina que no existe justa causa para la suspensión impuesta y que se penalizó indebidamente al señor Vélez por ejercer sus funciones como Delegado que provea los remedios que estime pertinentes incluyendo que se pague al señor Vélez por los días bajo suspensión y cualesquiera otros remedios pertinentes.

Considerando el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolver lo recoge el proyecto de sumisión sometido por la Compañía.¹

III. CLÁUSULAS CONTRACTUALES PERTINENTES

Artículo VII. Derechos de Administración

Sección 1. Las partes reconocen la necesidad de mantener el bienestar de La Cruz Azul y los empleados y aceptan que el derecho de administrar las operaciones y dirigir los empleados corresponde a La Cruz Azul. Estos derechos incluyen, entre otros: el derecho de planificar, programar y dirigir operaciones, introducir métodos de operación y establecer normas de trabajo y conducta, siempre y cuando todo ello sea consistente con este Convenio y establecer planes de retribución y clasificación de plazas, siempre que ello no resulte en reducción en paga de los empleados.

Sección 2. En adición a lo anterior, La Cruz Azul retiene todos los derechos de administración a menos que éstos fueren expresamente limitados por este Convenio Colectivo.

Sección 3. Los derechos de administración no serán ejercitados en violación a las disposiciones de este Convenio.

Artículo XXVII. Quejas, Agravios y Arbitraje

...

Sección 5. El árbitro deberá resolver la controversia sometida ante él, sujeto a las disposiciones de este Convenio, a las leyes aplicables y conforme a derecho.

...

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** dispone que:

En la eventualidad de 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Sección 8. Ningún empleado será despedido o disciplinado arbitrariamente o caprichosamente. En toda acción disciplinaria, deberán formularse y notificarse los cargos correspondientes por La Cruz Azul disponiéndose que la notificación se hará por entrega personal al empleado o por correo certificado a su última dirección residencial conocida, con copia al Presidente de la Unión.

...

IV. HECHOS

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes, el cual se identificó como Exhibit Núm. 1 Conjunto².
2. El Sr. Luis Vélez, querellante, ha trabajado para la Compañía por el transcurso de veintiocho (28) años. Actualmente, se desempeña como Examinador de Reclamaciones. Además, funge como Delegado de la Unión.
3. El 13 de julio de 2006, la Sra. Silma Román, Supervisora del Área de Reclamaciones, asignó a la Sra. Sandra Camacho, empleada temporera, a realizar un trabajo en su oficina ubicada en el área administrativa.
4. Encontrándose la señora Camacho sola en la oficina de la supervisora Román, el Querellante le preguntó: ¿Quién era ella? Además, le indicó que el área donde se encontraba era administrativa. La señora Camacho, luego de revelar su nombre, le preguntó al Querellante: ¿Si se tenía que ir? A lo

² La vigencia del Convenio Colectivo es del 1ro de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2010.

que éste respondió que él no era el supervisor y que sobre el particular, lo tenía que hablar con la supervisora. Acto seguido, el Querellante se retiró.

5. La señora Camacho se comunicó vía telefónica con la supervisora Román quien se encontraba almorzando fuera de la Compañía. Ésta le expresó que conversó con el Querellante y que por motivo de dicha conversación le solicitaba terminar las tareas asignadas en el salón de adiestramientos, área designada para los empleados temporeros.
6. La señora Camacho se trasladó al salón de adiestramientos donde culminó las tareas asignadas, sin mediar error alguno.
7. Mediante carta del 19 de julio de 2006³, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por diez (10) días por infringir la Regla 51, *Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Corporación*, del Reglamento de Conducta. En dicha carta la supervisora Román expresó lo siguiente:

El pasado jueves, 13 de julio de 2006, durante el periodo que estuve fuera de mi oficina almorzando, usted entró a mi oficina y le preguntó a una empleada del departamento de Reclamaciones que yo tenía asignada trabajando allí, qué labores estaba haciendo y le indicó que no debía estar en la oficina de la supervisora y le exigió que cesara sus labores... Con esa acción suya entorpeció y limitó deliberadamente los servicios de la Corporación...

³ Exhibit Núm. 3 de la Compañía.

8. Inconforme con la medida disciplinaria impuesta, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 4 de agosto de 2006.⁴

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía planteó que la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días impuesta al Querellante estuvo justificada debido a que éste entorpeció o limitó deliberadamente los servicios de la Compañía al interrumpir las labores de una empleada temporera e instruirle, contrario a la directriz de su supervisora, que abandonara el área donde fue asignada. Que la acción disciplinaria en cuestión fue mínima y razonable toda vez que, conforme al Reglamento de Disciplina, la falta incurrida por el Querellante conllevaba el despido en su primera ofensa. Por último, la Compañía adujo que la conducta del Querellante era reprochable dado que siendo Delegado de la Unión conocía que las quejas se canalizaban a través del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje y no retando las órdenes impartidas por la supervisora.

En apoyo a su contención la Compañía presentó el testimonio de la Sra. Silma Román, Supervisora del Área de Reclamaciones, quien testificó que es supervisora inmediata del Querellante. Que el 13 de julio de 2006, asignó a la Sra. Sandra Camacho, empleada temporera, a trabajar en su oficina unas reclamaciones que originalmente se registraron con error. Que mientras se encontraba almorzando, fuera de la Compañía, recibió una llamada de la señora Camacho. Que ésta, en forma preocupada y nerviosa, le informó que el Sr. Luis Vélez entró a la oficina de la supervisora, se identificó como

⁴ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

Delegado de la Unión, le indicó que no debía estar en esa área que cesara sus labores y que abandonara la oficina⁵. La señora Camacho, también, le solicitó regresar al área de adiestramiento donde se encontraban el resto de los empleados temporeros. La supervisora Román declaró que accedió a dicha solicitud considerando que la empleada se encontraba intimidada e incómoda. Que la señora Camacho culminó el trabajo asignado, sin mediar error alguno, en el área de adiestramiento.

La supervisora Román testificó que al regresar de almuerzo el Querellante se acercó a ella y le preguntó quién era la persona que estaba en el escritorio de su oficina. Que ella a su vez le formuló las siguientes preguntas: ¿Si conocía el nombre de la persona, la posición que ocupaba y las tareas que realizaba? El Querellante le respondió que no tenía conocimiento. Además, le cuestionó al Querellante por qué se dirigió a la empleada en lugar de dialogar con ella, conforme al procedimiento de quejas y agravios. A dicha interrogante el Querellante se limitó a manifestar que no le serían coartados sus derechos de Delegado y que, además, ella no le pidió permiso para que la Sra. Sandra Camacho trabajara en su oficina. Por último, la supervisora Román expuso que su escritorio era una herramienta más en la Compañía y que no tenía que consultarle a él las decisiones administrativas en cuanto asignación efectiva de los recursos.

⁵ La Unión objetó estas declaraciones por considerarlas prueba de referencia, ya que la Compañía no presentó como testigo a la Sra. Sandra Camacho.

Posteriormente, la supervisora Román entrevistó a la señora Camacho respecto al incidente con el Querellante. Las declaraciones de la señora Camacho se plasmaron en un documento redactado por la supervisora Román⁶.

La testigo declaró que ella, en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos determinaron que el Querellante incidió en la Regla 51 del Manual de Empleados la cual prohíbe entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía. Que dicha regla contemple el despido en su primera ofensa, no empece a ello, se impuso una suspensión de diez (10) en consideración a los años de servicios del Querellante.

La Unión, por su parte, arguyó que la suspensión en controversia estuvo injustificada. Que la prueba de la Compañía, específicamente el testimonio de la supervisora Román, era prueba de referencia debido a que dicho testigo no presencié cuando el Querellante alegadamente interrumpió e impidió que la señora Camacho realizara las tareas previamente asignadas. Que sus declaraciones respecto a este aspecto se basaron en la información suministrada por la señora Camacho, quien no estuvo presente en la audiencia.

Además, alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellante fue por las gestiones que realizó como Delegado de la Unión, las cuales no están relacionadas con su despeño y conducta como empleado. Que sobre este particular los tratadistas

⁶ Exhibit Núm. 5 de la Compañía.

laborales han reconocido el derecho a inmunidad disciplinaria que debe tener el delegado en el descargo de sus funciones como tal.

Por último, planteó que del Querellante incurrir en algún aspecto incorrecto (lo cual niega), éste no es lo suficientemente grave para implicar una violación a la Regla 51 del Reglamento de Disciplina. Que tampoco existe proporcionalidad entre la supuesta falta incurrida y la sanción aplicada, lo que implica que la Compañía se apartó de la disciplina correctiva o progresiva.

Para sustentar sus alegaciones la Unión presentó los testimonios del Querellante y del Sr. Neftalí Valcárcel, Presidente. El Querellante tiene veintiocho (28) años de servicio en la Compañía y actualmente, se desempeña como Examinador de Reclamaciones. Además, funge como Delegado de la Unión. Sobre los hechos en controversia, el Querellante declaró que el 13 de julio de 2006 se dirigió a una empleada que se encontraba en la oficina de la supervisora Silma Román y le preguntó: ¿Quién era ella? Además, le indicó que esa área era administrativa. La empleada reveló que su nombre era Sandra Camacho y le preguntó si se tenía que ir; él respondió que no era supervisor y que debía hablar con la supervisora. El Querellante testificó que se dirigió a la Empleada desde la puerta sin entrar a la oficina. Que dicha conversación duró pocos minutos y que su tono de voz fue normal, el que utiliza regularmente. Que posteriormente, conversó con la supervisora Román y le preguntó por la señora Camacho y que ésta, en lugar de contestarle su pregunta, le formuló otra serie de

preguntas. Acto seguido, le indicó a la Supervisora que no dialogó con él para asignar el trabajo a la señora Camacho y que existen áreas que pueden dialogar.

El Querellante señaló que se acercó a la señora Camacho como parte de una investigación que estaba efectuando como Delegado. Su interés era saber si ella estaba haciendo trabajo administrativo dado que los empleados temporeros no pueden realizar este tipo de trabajo. Por último, el Querellante testificó que, coetáneamente a estos hechos, estaba realizando una investigación respecto a la posibilidad de que personal externo a la unidad apropiada estuviera registrando las reclamaciones. Que como parte de estas investigaciones, completó el formulario provisto por la Unión para radicar querellas y se lo entregó al Sr. Neftalí Valcárcel, Presidente⁷.

Sobre la referida querella, el señor Valcárcel declaró que dilucidó estos asuntos con el Sr. Luis Figueroa, Vicepresidente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y que determinó no dar curso a la querella debido a que el señor Figueroa le informó que las reclamaciones en cuestión fueron remitidas a Jacksonville y no fueron asignadas al personal temporero. Respecto a la señora Camacho, el señor Figueroa le informó que a ésta sólo le fue asignado trabajo unionado y no administrativo.

⁷ Exhibit Núm. 1 de la Unión.

VI. OPINIÓN

En el presente caso tenemos dos versiones de los hechos, de las cuales debemos conceder credibilidad a una para determinar si la medida disciplinaria estuvo o no justificada.

Los árbitros para evaluar la credibilidad de la evidencia ofrecida en la audiencia examinan los siguientes factores:

*(1) Any conflict or contradiction in the evidence; (2) Any inconsistency in the testimony of the accused employee and other witnesses; (3) **The source of the witnesses' testimony-whether it is first-hand knowledge or merely hearsay and gossip;** (4) the relative strength of their recollections; (5) the consistency in testimony given on the same subject at different settings; (6) the showing of emotional stress or other feelings that would impair ability to respond to question carefully and accurately; (7) evasiveness; (8) the quality and reasonableness of testimony; (8) **the existence of corroborating testimony.**⁸ (Énfasis nuestro)*

Diversos tratadistas de arbitraje se han manifestado sobre la exclusión de la prueba de referencia en los procedimientos de arbitraje.

En *Practice & Procedure in Labor Arbitration* definen prueba de referencia, a saber:

“Hearsay evidence”, as classically defined, is the report of an ‘out-of-court’ statement (written or oral) made by a person who is not presently testifying in the proceeding and introduced to prove the truth of what is asserted. Hearsay, when evidence is inadmissible, is excluded generally not because it is irrelevant, but because it is unreliable.⁹

Sobre este particular, los tratadistas en derecho arbitral Elkouri & Elkouri en su libro *How Arbitration Works* señalan:

⁸ BNA Editorial Staff, *Grievance Guide*, 11ma ed, Pág. 22 (2003).

⁹ Fairweather Owen, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, 4ta ed., Pág. 332 (1999).

Evidence of a hearsay character is often presented at arbitration hearings. Arbitrators will admit such evidence, but usually only after evaluating the reliability of the evidence. Where the reliability of the evidence is particularly questionable, arbitrators will exclude it. If the evidence is admitted, many arbitrators qualify its reception, because of the lack of opportunity for cross-examination, by informing the parties that it is admitted only “for what it is worth”.¹⁰

Asimismo, nuestro Honorable Tribunal Supremo ha establecido que:

La violación del debido proceso de ley es una de las causas de nulidad de un laudo de arbitraje. En cuanto a esta causal se ha resuelto que el requisito fundamental del debido proceso de ley es la concesión de la oportunidad de ser oído, la oportunidad de presentar evidencia y la oportunidad de poder conainterrogar o refutar la evidencia presentada. El proceso debe ser justo y razonable. Resulta obvio que es imposible conainterrogar a un testigo que no estuvo presente.¹¹

Además, de estos factores los árbitros consideran la prueba presentada por las partes para corroborar las versiones de sus respectivos testigos. Los tratadistas laborales Marvin F. Hill Jr. Y Anthony V. Sinicropi, en su obra *Evidence in Arbitration*, expresaron lo siguiente sobre este tema:

There are a number of evidentiary tests which arbitrators apply [in resolving conflicts in testimony]. One of the basic tests is that of the failure to call a corroborating witness. If there is a witness to a transaction who would be expected to be at least a neutral, if not a favorable, witness, and the party having that witness available to call, it will be presumed that the reason such a witness was not called was because the witness would testify adversely to the party failing to call that witness.¹²

¹⁰ Elkouri, Frank & Elkour, Edna, *How Arbitration Works*, 6ta ed., Pág. 366 (2003).

¹¹ *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62,69-70 (1987).

¹² Hill, Marvin F. & Sinicropi, Anthony V., *Evidence in Arbitration*, 2da ed., pág 128 (1987).

En el caso de autos, concedemos credibilidad a la evidencia de la Unión y no así a la ofrecida por la Compañía. Veamos.

En el presente caso, por tratarse de una medida disciplinaria, el peso de la prueba le correspondía a la Compañía¹³. Ésta basó su prueba, principalmente, en el testimonio de la supervisora Silma Román. Las declaraciones de esta testigo constituyeron prueba de referencia toda vez que no presencié los hechos del presente caso. Dicha testigo no se encontraba cuando el Querellante alegadamente interrumpió e impidió que la señora Camacho realizara las tareas previamente asignadas. Ella advino en conocimiento de esta situación a través de la información provista por la señora Camacho, quien no compareció a la audiencia para ser confrontada por la Unión. Respecto a la incomparecencia de esta testigo vital para el caso, la Compañía se limitó a informar que su contrato de trabajo terminó el 26 de julio de 2006¹⁴. No informó de ninguna gestión efectuada con el propósito de presentarla como testigo.

Como prueba corroborativa del testimonio de la supervisora Román, la Compañía presentó un reporte de incidente, el cual fue redactado por dicha supervisora. En éste figuran las alegadas firmas de la señora Camacho y de la Sra. Madeline Merced, quien tampoco compareció como testigo. Entendemos que al menos el testimonio de la señora Merced hubiera podido contribuir con declaraciones corroborativas que fortalecieran la prueba presentada por la Compañía.

¹³ *Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 117 DPR 222, 227 (1986); *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62, 71 (1987).

¹⁴ Exhibit Núm. 4 de la Compañía.

La Unión, en contraste, ofreció el testimonio del Querellante, el cual la Compañía tuvo la oportunidad contrainterrogar y refutar. Es meritorio destacar que éste declaró que su conversación con la señora Camacho se limitó a preguntarle su nombre y a indicarle que se encontraba en el área administrativa. De las declaraciones del Querellante no se desprende que éste le preguntara a la señora Camacho qué labores realizaba, tampoco el que le indicara que no debía estar en la oficina de la supervisora. Tampoco, se infiere que le exigiera cesara sus labores. Finalmente, es preciso señalar que la señora Román testificó que la labor que la señora Camacho comenzó en su oficina y culminó en el salón de adiestramientos se llevó acabo en su totalidad y sin errores.

De conformidad con el análisis que precede entendemos que la Compañía no probó que el Querellante incurrió en alguna acción que pudiera entorpecer y limitar deliberadamente los servicios de la Compañía; por lo que no infringió la Regla de Conducta Número 51 del Reglamento de Conducta. En conclusión, determinamos que la Compañía, a quien le correspondía el peso de la prueba, no cumplió con el descargo evidenciario requerido para sostener que estuvo justificada la medida disciplinaria impuesta al Querellante.

VII. LAUDO

Determinamos a la luz del Convenio Colectivo y la prueba presentada que la suspensión impuesta al Sr. Luis Vélez no estuvo justificada. Se ordena a la Compañía

que, no más tarde del martes, 2 de enero de 2008, le paguen al Querellante los días laborables en que estuvo suspendido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de diciembre de 2007.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 6 de diciembre de 2007, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO TRISTAN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA EVELYN ROMÁN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CRUZ AZUL DE PUERTO RICO
PO BOX 366068
SAN JUAN PR 00936-6068

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
BUFETE TORRES & VELAZ
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B4
SAN JUAN PR 00918-3416

SR NEFTALÍ VALCÁRCEL
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS DE LA CRUZ AZUL
PMB 219 3071
AVE ALEJANDRINO
GUAYNABO PR 00969-7035

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III