

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

**COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO DE MAYAGÜEZ
(Patrono)**

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)**

LAUDO

CASO NÚM.: A-09-2073

**SOBRE: SUSPENSIÓN
(Sra. Keisha L. Rodríguez Vega)**

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 7 de mayo de 2010, en la sucursal del centro del pueblo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Mayagüez.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de Mayagüez, en adelante la Cooperativa o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. José L. Colom Fagundo, Asesor Legal y Portavoz. Las Sras. Evelyn Montalvo Vélez, Supervisora de Crédito y Servicio al Socio, y Mildred Pérez, Gerente de Recursos Humanos y Cumplimiento, y el Sr. Carlos E. Ortiz, Ex Supervisor de Crédito y Servicio al Socio, también estuvieron presentes y testificaron.

La Federación Central de Trabajadores, en adelante la FCT o la Unión, compareció representada por la Lcda. Amalis Torres González, Asesora Legal y Portavoz, y el Sr. Juan Cortés Valle, Vicepresidente FCT. La Sra. Keisha L. Rodríguez Vega, querellante, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 7 de mayo de 2010, inmediatamente después de finalizar la audiencia de arbitraje.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar, a la luz de los hechos probados, el Manual del Empleado y el Convenio Colectivo, si procede la suspensión de empleo y sueldo a [sic] la querellante Keisha Rodríguez. De no proceder, [que] el árbitro determine el remedio.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Sra. Evelyn Montalvo Vélez, Supervisora de Crédito y Servicio al Socio, le remitió a la querellante, Oficial de Préstamos y de Servicios al Socio, una carta **de exhortación** con fecha del 7 de febrero de 2009 en la que señaló que podía apreciar el descontento, coraje, molestia y hostilidad de parte de la querellante, particularmente, hacia la remitente. La supervisora finaliza su carta, copia de la cual fue archivada en el expediente de personal de la querellante, con la siguiente expresión: “Espero que podamos continuar laborando en un ambiente saludable y eficaz como estamos acostumbrados”.

La querellante reaccionó a dicha carta con otra fechada el 9 de febrero de 2009, en la que expresa que “[l]a desorganización que usted [la supervisora] mantiene en el área y su trato hacia mi persona me han llevado a sentirme de esa manera”, y que “[e]s

necesario que se aclare esta lamentable situación y que se organice [sic] de forma justa los deberes y responsabilidades de todos en nuestra área de trabajo”.

Antes de que tuviera lugar la tan esperada reunión que sería convocada por la Sra. Mildred Pérez, Oficial de Recursos Humanos y de Cumplimiento, y en la que estarían presentes el Sr. Reynaldo Lebrón Pérez, Presidente Ejecutivo, la señora Montalvo Vélez, la querellante y las demás empleadas del Área de Préstamos, la querellante fue suspendida de empleo y sueldo dos (2) semanas, a partir del 17 de febrero de 2009. La suspensión le fue notificada mediante carta con fecha del 14 de febrero de 2009, firmada por el presidente ejecutivo de la Cooperativa. En la misma se señala que “no es la primera ocasión que un supervisor se queja de [la] actitud [de la querellante]” y que la querellante “en su carta a la Sra. Montalvo... denota lo que ella muy respetuosamente le señala en su escrito del 7 de febrero de 2009: coraje, molestia y hostilidad,... [y que no sigue] las líneas de mando...”. El presidente ejecutivo cerró su carta afirmando que “[n]o solamente se mantiene en [el] expediente [de la querellante] dicha carta de acción disciplinaria^{1/}, sino que en esta ocasión usted ha violentado las normas de conducta del Manual de Empleado... [que prohíben] ‘[f]altar el respeto y no observar una conducta correcta hacia su supervisor’ y ‘[f]altar el respeto o negarse a cumplir con las instrucciones verbales o escritas relacionadas con su trabajo y emitidas por el Supervisor’.”

^{1/} Paradójicamente, la propia supervisora, durante el interrogatorio a que fue sometida el 7 de mayo de 2010, reconoció que no disciplinó a la querellante.

La FCT, en representación de la querellante, objetó la suspensión. Luego que las partes no pudieran resolver sus discrepancias en la(s) etapa(s) previa(s) a la del arbitraje, la FCT solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Cooperativa afirma que la suspensión de la querellante fue justificada y conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo y en el Manual de Empleados.

Por otro lado, la FCT sostiene que es evidente de la prueba desfilada que ni remotamente se probó justa causa alguna para la suspensión.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO II **ADMINISTRACIÓN**

Sección 1:

La administración del negocio de la Cooperativa incluyendo la dirección de sus empleados, será de única incumbencia y responsabilidad de y descansará exclusivamente en la Cooperativa.

Ello incluye el promulgar, mantener, modificar y / o establecer normas operacionales y de conducta, el reclutar, supervisar y / o disciplinar el personal.

Sección 2:

Nada de lo dispuesto en el Convenio se interpretará en el sentido de limitar las prerrogativas gerenciales de la Cooperativa salvo lo dispuesto en este Convenio.

Sección 3:

Dichos poderes no serán utilizados por la Cooperativa con el propósito de discriminar con la Unión y/ o sus miembros por un móvil prohibido por ley, ni para llevar a cabo un acto que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

ARTÍCULO XIII
EXPEDIENTE DEL EMPLEADO

...

Sección 6:

El trabajador tendrá derecho a que se le suministre copia de toda acción disciplinaria o documento relacionado con su desempeño como empleado y a ofrecer por escrito para el expediente su posición en cuanto al contenido del documento.

La Cooperativa adoptó el Manual de Empleados, en virtud del Artículo II del Convenio Colectivo aplicable. El mismo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

VIOLACIÓN DISCIPLINARIA	OCASIÓN 1	OCASIÓN 2	OCASIÓN 3	OCASIÓN 4
Falta de respeto y no observar una conducta correcta hacia su supervisor	Despido			
Usar lenguaje insultante, irrespetuoso, abusivo u obsceno hacia clientes, relacionados, supervisores y empleados	Despido			

De entrada es preciso reconocer que no está en controversia la validez de las reglas antes citadas. Asimismo, no cabe duda que la querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que el reglamento se aplica consistentemente.

Asimismo, es preciso reconocer que el procedimiento de quejas y agravios culmina en arbitraje y pone fin al control patronal de carácter unilateral sobre la disciplina y que los árbitros consideran la protección contra el ejercicio injusto por parte del patrono de su prerrogativa de disciplinar como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Los árbitros exigen que las acciones disciplinarias sean por justa causa aún cuando el contrato, como sucede en este caso, no contenga una disposición en este sentido. Si bien es cierto que el Patrono retuvo para sí, entre otros, el derecho a disciplinar, también es cierto que este derecho no es absoluto. Frank y Edna A. Elkouri expresaron lo siguiente acerca de la justa causa:

"Many arbitrators would imply a just cause limitation in any collective agreement. For instance, one arbitrator held that 'a just cause' limitation on discharge is 'implied' in any labor agreement. The reasoning is that '[i]f management can terminate at any time for any reason, such as one finds in the employment-at-will situation, then the seniority provision and all other work protection clauses of the labor agreement are meaningless.' 'The prevailing view is that to alter this implied requirement of just cause, the parties must in fact so specify in their written agreement.'" Véase How Arbitration Works, 2003, B. N. A., Washington, D. C., págs. 930-931.

El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinarias 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, 2000, Legis Editores S. A., página 212. Está establecido que constituye justa causa para disciplinar un empleado la que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa.

Es preciso reconocer, además, que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y /o el convenio colectivo que especifica, entre otras cosas, que el árbitro está obligado a decidir "**conforme a derecho**", véase lo dispuesto en la Sección 2(A)(2) del Artículo XIX 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 sentencias de los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico, 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 acción disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado sólo 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.

Por último, cabe señalar que en algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en aquellos casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de disciplina patronal, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la 'justa causa' descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. Véase JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-71(1987).

Aclarados estos puntos, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne a la justificación de la suspensión de empleo y sueldo de la querellante.

Adviértase, además, que en la carta de suspensión se alega que la querellante infringió las normas de conducta del Manual de Empleados que prohíben faltar el respeto y no observar una conducta correcta hacia su supervisor, y faltar el respeto o negarse a cumplir con las instrucciones verbales o escritas relacionadas con su trabajo y emitidas por el Supervisor, y que en la audiencia de arbitraje, incluso se alegó que la querellante infringió, además, la norma que prohíbe usar lenguaje insultante, irrespetuoso, abusivo u obsceno hacia clientes, relacionados, supervisores y empleados.

No cabe duda de que la querellante no estaba conforme con las decisiones administrativas de su supervisora inmediata ni las de la alta gerencia de la Cooperativa

y que se sentía agobiada por la carga de trabajo impuesta; que, consiguientemente, su estado de ánimo se afectó, lo que a su vez la llevó a mantener una relación estrictamente profesional con su supervisora y a adoptar una actitud hacia ésta caracterizada por un trato falto de cordialidad; es decir, un trato carente de suavidad, afabilidad y afectuosidad.

Todo parece indicar que la suspensión de la querellante se debió a la carta que ésta le cursó a su supervisora fue malinterpretada. Durante la audiencia de arbitraje, la supervisora calificó, erróneamente, la misma, como irrespetuosa, infamante, grosera y constitutiva de insubordinación. Adviértase que la suspensión en cuestión tuvo lugar a raíz y como resultado de la querellante haber ejercido un derecho reconocido por la Sección 6 del Artículo XIII del Convenio Colectivo y la Sección 103, Política de Puertas Abiertas, del Manual de Empleados.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Cooperativa abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, actuó caprichosa, arbitraria e irrazonablemente, y en violación de lo dispuesto en los Artículos II y XIII del Convenio Colectivo y en la Política de Puertas Abiertas^{2/} al imponer una suspensión de empleo y sueldo a la querellante. La prueba sólo establece la rudeza de la querellante o su falta de soltura en

^{2/} La misma establece lo siguiente en sus partes pertinentes: “La Cooperativa entiende que la comunicación abierta es esencial para mantener unas buenas relaciones entre el personal. En ocasiones pueden surgir preguntas o problemas en el curso del empleo, que sólo pueden ser contestadas o resueltas [sic] si se traen a la atención y se discuten con el Supervisor... Sin embargo, si el problema es uno de tal naturaleza que usted se siente incomodo discutiéndolo con su Supervisor, entonces deberá consultarlo con el Sr. Reynaldo Lebrón Pérez...”

los modales; su inconformidad con las decisiones administrativas de su supervisora inmediata y las de la alta gerencia de la Cooperativa, y que la querellante se sentía agobiada por la toda su situación laboral.

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

La suspensión de empleo y sueldo en cuestión no fue justificada; en consecuencia, se ordena a la Cooperativa pagar a la querellante el salario y demás prestaciones dejadas de percibir por razón de dicha suspensión, amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de junio de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 14 de junio de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA AMALIS TORRES GONZÁLEZ
PO BOX 11751
CAPARRA HEIGHTS STATION
SAN JUAN PUERTO RICO 00922

LAUDO

CASO A-09-2073

LCDO JOSÉ L COLOM FAGUNDO
COLOM FAGUNDO & ASOCIADOS
PO BOX 192231
SAN JUAN PUERTO RICO 00919-2231

SR JUAN CORTÉS VALLE
REPRESENTANTE
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHTS STATION
SAN JUAN, PR 00922-1542

SR REYNALDO LEBRÓN
PRESIDENTE EJECUTIVO
COOPERATIVA A/C DE MAYAGÜEZ
PO BOX 416
MAYAGÜEZ, PR 00681

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III