

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

BANCO GUBERNAMENTAL DE  
FOMENTO PARA PUERTO RICO  
(Patrono)

y

UNIÓN DE EMPLEADOS DEL BANCO  
GUBERNAMENTAL DE FOMENTO  
PARA PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-1065

SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO ARTÍCULOS I Y V  
(NORMAS DISCIPLINARIAS)

ÁRBITRA: LEIXA VÉLEZ RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 31 de julio de 2013. En dicha fecha las partes sometieron su evidencia documental y solicitaron un término para someter el caso por memorando de derecho. A las partes se les concedió el término solicitado y el caso quedó sometido, para efecto de adjudicación, el 4 de octubre del mismo año, fecha en que venció el término prorrogado, concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, en adelante "el Patrono": el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; y la Sra. Virna Rivera Román, directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Por la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de

Fomento de Puerto Rico, en lo sucesivo "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz; la Sra. María Teresa Rodríguez, presidenta y el Sr. William Fuentes, vicepresidente.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, por lo que éstas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

### Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes, específicamente el Artículo V - Derechos Reservados de la Gerencia, si el Banco tiene o no la facultad de tener e implementar las normas de disciplina para sus empleados.

### Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar a la luz de la prueba y del convenio colectivo vigente si el Banco Gubernamental de Fomento, al implantar unilateralmente el Manual de Normas de Trabajo aplicable a los empleados de la unidad apropiada, de fecha de 2009, el cual sustituye el promulgado del día 31 de mayo de 1991, violó lo dispuesto en el Artículo V, Sección 2 del referido convenio.

Determinar, además, si una vez iniciado entre las partes un proceso de negociación colectiva para discutir y acordar lo relacionado con el contenido de un nuevo Manual de Normas de Trabajo, el Banco Gubernamental de Fomento podía retirarse del proceso de negociación, procediendo a implantar unilateralmente el mismo, todo ello en violación del referido Artículo V, Sección 2 del Convenio Colectivo vigente.

De determinar a la luz de la prueba y del convenio colectivo que el Banco Gubernamental de Fomento ha violado lo dispuesto en el Artículo V, Sección 2 del Convenio Colectivo vigente, al actual de manera caprichosa, arbitraria o discriminatoria contra el personal de la unidad apropiada representada por la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento, dejar en suspenso la implantación del referido Manual de Normas de Trabajo de 2009 y en consecuencia, ordenar a las partes regresar a la mesa de negociación para culminar el proceso de negociación colectiva relacionado con la propuesta de implantación del nuevo Manual de Normas de Trabajo; ordenar un cese y desista en la pretensión de aplicar las disposiciones del referido Manual; y dejar sin efecto toda medida disciplinaria adoptada al amparo del referido Manual de 2009.

Luego de analizada las contenciones de las partes y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el Banco Gubernamental de Fomento violó el Convenio Colectivo o no, específicamente el Artículo V, Derechos Reservados de la Gerencia, al implementar, unilateralmente, el nuevo Manual de Normas de Trabajo. De determinar en la afirmativa, la Árbítro dispondrá el remedio que estime adecuado.

---

<sup>1</sup> ARTICULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN

...

b) 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 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

10. Finalmente, el 16 de octubre, la Unión radicó el presente caso ante el Foro de Arbitraje alegando que la aprobación e implementación de dicho Manual era arbitraria y caprichosa.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la Compañía violó el Convenio Colectivo o no, específicamente el Artículo V, supra, al implementar, de manera unilateral, el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo.

La Unión alegó que la Compañía violó el Convenio Colectivo al aprobar e implementar el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo sin antes negociarlo con ésta. Arguyó que el Manual afecta los términos y condiciones de empleo de los trabajadores, por lo que el mismo tenía que ser discutido y negociado con la Unión.

El Patrono, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo al aprobar e implementar el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo, toda vez que esa facultad y discreción está contemplada dentro de las prerrogativas gerenciales de la Compañía.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, nos encontramos en posición de resolver.

El Convenio Colectivo que rige la relación obreropatronal entre las partes, en su Artículo V, supra, le reconoce al Patrono, entre otros, el derecho de administrar su negocio, dirigir y disciplinar a sus empleados.

Jurisprudencialmente, se ha establecido que los Patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta que estimen necesarias y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. El Patrono deberá demostrar que las reglas establecidas son razonables; que le suministró copia escrita de dichas reglas al empleado...<sup>3</sup>

Sobre la alegación de la Unión de que el Patrono tenía la obligación de negociar el mencionado Manual de Normas Generales de Trabajo, debemos establecer que tanto la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo como el Honorable Tribunal Supremo de los Estados Unidos, han establecido y determinado lo que son las materias mandatorias de negociación y las permisibles. Las materias mandatorias de negociación son aquellas que afectan vitalmente a los empleados, como por ejemplo; horas de trabajo, salarios u otros términos y condiciones de empleo. En el caso del Manual de Normas de la Compañía, este no cae bajo las materias mandatorias de negociación. Dicha facultad está contenida dentro de las prerrogativas gerenciales de la Compañía, a menos que el convenio lo limite específicamente.

En el caso de marras, la Unión no demostró que las normas generales promulgadas y aprobadas en el nuevo Manual sean irrazonables, arbitrarias o caprichosas. De hecho, la alegación de la Unión es que la implementación es lo que ha sido arbitrario y caprichoso. Según establecimos anteriormente, el Patrono posee la facultad para promulgar las reglas y reglamentos que estime apropiados para el buen y

---

<sup>3</sup> Jusino Figueroa vs. Walgreens of San Patricio, Inc., 2001 JTS 154.

normal funcionamiento de la empresa, por lo que determinamos que el Patrono no ha violado el Convenio Colectivo.

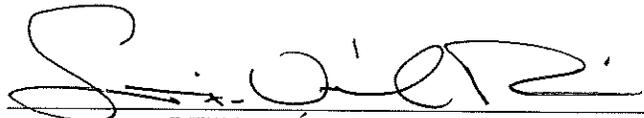
Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

#### VI. LAUDO

El Patrono no violó el Convenio Colectivo, específicamente, el Artículo V, supra, al aprobar e implementar el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo. Se declara sin lugar la querrela de la Unión.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de junio de 2014.



LEIXA VÉLEZ RIVERA  
Árbitro

#### CERTIFICACIÓN

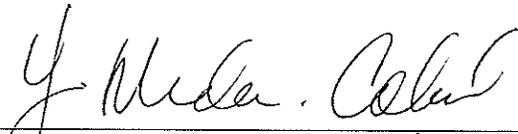
Archivada en autos hoy 27 de junio de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MARIA TERESA RODRIGUEZ TORRES  
PRESIDENTA  
UNION EMPLS BCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO  
PO BOX 40037 ESTACION MINILLAS  
SAN JUAN PR 00940-0037

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA  
BUFETE TORRES & VELAZ  
420 AVE PONCE DE LEON STE B-4  
SAN JUAN PR 00918-3416

SRA VIRNA RIVERA ROMAN  
DIRECTORA DE REC HUMANOS Y REL LABORALES  
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO DE PR  
PO BOX 42001  
SAN JUAN PR 00940-2001

LCDO JOSE A SILVA COFRESI  
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III