

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

LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CREDITO ASOCIACIONES
PARROQUIALES DE VILLALBA
(PARROCOOP)
(Cooperativa o Patrono)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO
UFCW LOCAL 481
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 13-352

SOBRE : DESPIDO¹

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Patrono en el Municipio de Villalba, Puerto Rico, el 19 de marzo de 2014. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Cooperativa": El Lcdo. Jaime L. Ríos, portavoz y asesor legal y la Sra. Ediana Burgos; Presidenta de la

¹ El caso de autos originalmente fue radicado por la Unión reclamando que el despido de las Sras. Amaris Morales y Amarilis Ruiz no se justificaba. No obstante, el día de la vista el Lcdo. Edgardo Santiago notificó al suscribiente que la Sra. Amarilis Ruiz le había informado que no le interesaba continuar con el caso.

Cooperativa. Por la "Unión": Lcdo. Edgardo Santiago, portavoz y representación legal de la querellante y la Sra. Amaris Morales; querellante y testigo.²

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Comparece el Patrono de epígrafe, representado por el Lcdo. Jaime L. Ríos Martínez a los efectos de someter la prueba documental, escrita y oral necesaria a los efectos de que en rigor de preponderancia de prueba se pueda sostener que el despido de la Sra. Amaris Morales Berríos fue uno justificado toda vez que su actuación como empleada de la Cooperativa en cuanto al procedimiento que se llevó a cabo fue uno que no cumplió con las normas y procedimientos establecidos por la Cooperativa, lo que conllevó una pérdida por la cantidad de 9,257.00, siendo un acto negligente y con falta de diligencia requerida para cumplir con los requisitos de su puesto. Por lo que se solicita que se determine por el Negociado que el despido fue justificado.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Comparece la obrera Amaris Morales por conducto de su abogado quien suscribe y respetuosamente expresa y solicita:

- 1) En el presente caso la obrera interesa se determine si el despido de su posición fue justificada a base de la totalidad de las circunstancias y/o de encontrarse que violó algún disposición de reglamento, si la sanción del despido era la sanción disciplinaria adecuada a base de la totalidad de los hechos. (sic)
- 2) Se solicita reinstalación en el puesto, sus haberes, daños y/o la indemnización que proceda en derecho conforme el Convenio Colectivo. (sic)

² El 13 de marzo de 2014, recibimos una moción informativa de parte de la Lcda. Amalis Torres, asesora legal de la Unión quien nos informó que las señoras Amaris Morales y Amarilis Ruiz serían representadas por el Lcdo. Edgardo Santiago.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje³, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el despido de la Sra. Amaris Morales estuvo justificado o no. De determinar que no estuvo justificado el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES Y REGLAMENTOS PERTINENTES AL CASO

ARTICULO II DERECHOS DE ADMINISTRACION

- A. Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo las partes acuerdan que el control de las operaciones en la Cooperativa y la dirección de los empleados cubiertos por este convenio colectivo son derechos exclusivamente inherentes a la Cooperativa, sujetos únicamente a que la aplicación de estos derechos no violarán los términos y condiciones de este convenio.
- B. Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Cooperativa a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando en su sola discreción la Compañía decida tomar acción incluyendo, pero sin limitación, todos y cualquiera de los siguientes asuntos:
1. Dirigir y controlar todos los negocios de la Cooperativa. Decidir sobre la maquinaria y equipo a ser utilizados en las operaciones en la Cooperativa y su automatización.

³ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) 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) asuntos 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.

2. Asignar, reasignar, transferir permanente o temporariamente las labores, deberes, funciones y tareas a ser desempeñadas por empleados de la Cooperativa.
 3. Mantener el orden y eficiencia en las operaciones de la Cooperativa.
 4. Emplear, asignar, transferir, ascender, degradar o suspender a sus empleados.
 5. Determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados.
 6. Sujeto a un horario regular de hasta 8 horas al día y 40 a la semana y por lo menos un medio día libre a la semana, determinar el turno de trabajo y la hora de entrada y salida de trabajo de cada empleado y grupo de empleados.
 7. Determinar el número de horas a ser trabajadas en el día de trabajo y en la semana de trabajo.
 8. Establecer horarios de trabajo de los empleados conforme las necesidades del servicio a los socios y clientes de la Cooperativa.
 9. Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no están en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo, según de tiempo en tiempo estime necesario la Compañía en su sola discreción, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones.
 10. Establecer programas de trabajo y/o entrenamiento.
 11. Crear nuevas posiciones, eliminar y/o modificar posiciones existentes.
 12. Establecer nuevos y mejores métodos o facilidades de operación.
 13. Reducir el número de sus empleados si a su juicio tal reducción es necesaria, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.
- C. La Cooperativa conserva el derecho de subcontratar trabajo o servicios realizados por sus empleados, cuando la Cooperativa estime que tal curso de acción es requerido y exista una razón legítima de negocios que justifique la subcontratación. La Cooperativa acuerda sin embargo que no habrá de ejercer este derecho de subcontratación con el propósito de discriminar contra la Unión o contra cualquier empleado o grupo de

empleados cubiertos por las disposiciones de este Convenio Colectivo.

- D. Ninguno de los derechos de administración será utilizado por la Cooperativa para discriminar con los miembros de la Unión y/o para menoscabar los términos y condiciones de empleo de los miembros de los miembros de la unidad contratante, al amparo de los términos expresos de este convenio colectivo.

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PARRACOOOP CÓDIGO DE ÉTICA DE PERSONAL

I. PROPOSITO...

IX. ACCIÓN DISCIPLINARIA

Sección 1. La acción disciplinaria será de naturaleza correctiva, aplicándola progresivamente con miras a lograr mejorar las actuaciones que resulten indeseables

Sección 2. La Acción disciplinarias, podrá consistir en una reprimenda verbal, una reprimenda escrita, una suspensión disciplinaria en el despido.

Sección 3. La consistencia y uniformidad en aplicación de estas normas y reglas son un principio altamente deseables, por lo que las mismas son aplicables a todos los empleados sin importar la posición que ocupe.

Sección 4. No obstante lo expuesto en la sección anterior, la Cooperativa se reserva el derecho de despedir por la primera ofensa o falta cuando la misma es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o de un detalle de su carácter tan lesivo a la paz, al buen orden y la seguridad de la Cooperativa que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo de la institución.

Sección 5. Los hechos que den a despido de un empleado por justa casusa son aquellos que afecten el buen y normal funcionamiento de la empresa y no por capricho.

Sección 6. Los hechos imputados al empleado no tienen que limitarse al llevado a cabo en las horas laborales ni dentro de los predios de la Cooperativa sino, que si la conducta del empleado ocurre fuera de la Institución, pero afecta adversamente el funcionamiento de la Cooperativa será justa causa su despido.

Sección 7. Entre los factores que pueden dar al despido están la de asumir una actitud de no rendir el trabajo

eficientemente o una violación reiterada a las normas y reglamentos de la Cooperativa.

MANUAL DE PROCEDIMIENTO OPERACIONAL DEPARTAMENTO DE CAJA Y BOVEDA

1...

XIV. POLITICA DE CAMBIO DE CHEQUES

14.1...

14.4.2 Cheques de Cuentas Externas

(a) Si el cheque comercial pertenece a una cuenta localizada en otra institución depositaria, el Pagador- Receptor se asegurará que el beneficiario sea el socio o cliente de la Cooperativa.

(b) El beneficiario deberá presentar una identificación válida para corroborar el endose. Además anotará bajo su firma, su número de cuenta en la Cooperativa.

(c) Todo cheque presentado al cobro que pertenezca a otra institución depositaria requerirá que los fondos a desembolsarse estén previamente disponibles en la cuenta del beneficiario.

(d) Estos fondos serán retenidos en garantía del cobro del cheque durante el período dispuesto en la política de disponibilidad de fondos de la Cooperativa.

XV. POLITICA DE DISPONIBILIDAD DE FONDOS

15.1 Disposiciones Generales:

(a) La política de la Cooperativa de A/C PARROCOOP será la de aplazar la disponibilidad de fondos que en forma de cheque el cliente deposita en la cuenta. Los fondos se retendrán de la forma que más adelante se indican, y durante este período, los mismos no estarán disponibles para retiro inmediato.

(b) La disponibilidad de los fondos representados por cheque se determinará de acuerdo al lugar donde el banco está localizado. El período de retención comienza en el día en que la Cooperativa tomó posesión de los efectos contenidos en su depósito y concluye según el lugar o la naturaleza de los efectos depositados. A pesar de que la Cooperativa pueda disponerlos inmediatamente, no se

interpretará como una renuncia a los derechos que tiene bajo los reglamentos de vigor.

15.2...

15.7 Itinerario de Disponibilidad en Depósitos de Cheques:

(a) Depósito con cheques del Gobierno Federal, Estatal, Municipal, cheques certificados, giros y pertenecen al dueño de la cuenta, tendrán disponibilidad inmediata de los fondos.

(b) Depósitos con cheques personales y con segundos endosos los fondos serán retenidos según se detalla a continuación:

15.7.1 Depósitos en Cuentas de Ahorro

Cheques locales	7 días
Cheques de EU	10 días
Cheques internacionales	15 días

15.7.2 Depósito en Cuenta Corriente

Cheques locales	3 días
Cheques de EU	7 días
Cheques internacionales	9 días

En los casos anteriores, el cliente tendrá disponible los primeros \$100.00 al próximo día laborable.

IV. HECHOS

1. La Sr. Amaris Morales, aquí querellante, comenzó a trabajar en la Cooperativa el 3 de mayo de 2006; a tiempo parcial en el departamento de cobros.⁴
2. El 26 de julio de 2006, la Querellante firmó un contrato de empleo regular y pasó a ocupar un puesto de pagador- receptor.⁵

⁴ Ver Exhibit 2 Conjunto.

⁵ Ver Exhibit 2 Conjunto.

3. El 4 de junio de 2012, la Querellante atendió una socia quién realizó una transacción en la cual cambió un cheque por la cantidad de \$9,257.00 dólares; depositando \$557.00 dólares y llevándose el resto en efectivo.
4. El 14 de junio de 2012, la Presidenta Ejecutiva Interina de la Cooperativa le suscribió una comunicación a la Querellante, la cual reproducimos, según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:

Sra. Amaris Morales Berrios
Pagador- Recetor, Parrocoop

En Villalba, PR a 14 de junio de 2012

Señora Morales:

La Administración de la Cooperativa A/C Padre Salvador Ruffolo (PARROCOOP) ha tenido conocimiento del siguiente incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Los Hechos se han desarrollado como siguen:

El lunes, 4 de junio de 2012, usted aceptó un cheque para su cambio de inmediato por la cantidad de \$9,257.00, donde no aplicó la Regulación CC- Política de Disponibilidad de Fondos, que establece que todo cheque no local, la disponibilidad de fondos será al séptimo día El Banco Cooperativo el 8 de junio de 2012 envía a la institución un aviso de devolución de cheques depositados indicando que el cheque que usted aceptó y cambió es una copia ficticia y alterada.

Por todo ello y considerando que que (sic) la falta cometida implica una pérdida a la institución y muy grave; según establece el Código de Ética del Personal, artículo IX.: Acción Disciplinaria, Sección 5: "Los hechos que den a despido de un empleado por justa causa son aquellos que afectan el buen y normal funcionamiento de la empresa y no por capricho". Le comunicamos que la cooperativa ha resuelto dar por terminado su contrata de trabajo por justa causa.

Ediana Burgos Rodríguez
Presidenta Ejecutiva Interina

5. Al no estar conforme con la acción tomada por la Cooperativa la Unión radicó el caso de autos ante este foro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Cooperativa sostuvo que el despido de la Querellante estuvo justificado. Argumentó que la Querellante no siguió la Política sobre la disponibilidad de fondos, establecida en el Manual de Procedimientos Operacionales del Departamento de Caja y Bóveda. Que el incumplimiento de dicha política hizo que la Cooperativa incurriera en una pérdida de \$9, 257.00 dólares.

La Unión, por su parte, sostuvo que los hechos del caso no justifican el despido como medida Disciplinaria. Argumentó que en situaciones similares la Cooperativa no ha impuesto el despido como medida Disciplinaria.

VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

Analizada la prueba documental y testifical presentada concluimos que el despido de la Querellante se justifica. De este examen podemos concluir que existe un Manual de Procedimiento de Operacional del Departamento de Caja y Bóveda, el cual claramente y libre de ambigüedad, establece la política de disponibilidad de fondos de la Cooperativa. Que la Querellante tenía conocimiento de dicho manual y que había firmado un recibí por el mismo; indicando que lo había leído.

En el campo de las relaciones obrero patronales está firmemente establecido que el Patrono en el manejo de su negocio tiene la facultad de dirigir la labor de los empleados, ascender, descenderlo, transferirlos o disciplinarlos siempre que mida justa causa para la acción. El ejercicio de este derecho queda limitado solo por las leyes y el Convenio Colectivo; como lo es en el presente caso. Por ende, al aplicar las medidas

disciplinarias se debe evaluar la severidad de la falta cometida por el empleado el historial del mismo y la frecuencia con que el empleado ha cometido la falta.

Por lo tanto, en nuestra jurisprudencia se "entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa" Secretario del Trabajo v. ITT, 79 JTS 29.

Cabe señalar, que en este caso la Querellante ignoró lo establecido en el manual y procedió a cambiar el cheque depositando una porción en la cuenta de la socia y entregándole el remanente en efectivo. Esto cuando según la política de la Cooperativa al tratarse de un cheque de un banco de Estados Unidos de América los fondos producto de dicho depósito no podía estar disponible por 7 días. El que la Querellante ignorara las disposiciones del manual redundó en que la Cooperativa incurriera en una pérdida de \$9, 257.00 dólares. Por lo que, aun cuando se trata de un sólo incidente la gravedad del mismo y la pérdida incurrida por la Cooperativa; nos hace reafirmarnos en nuestra conclusión.

Antes de concluir, es preciso señalar que las Cooperativas son instituciones altamente reguladas por el Estado. De hecho, el Estado les requiere que éstas tengan políticas y normas establecidas para que las transacciones que se llevan a diario dentro de estas instituciones se realicen conforme la ley, de forma clara y transparente. El propósito de estas regulaciones, los procedimientos y políticas internas; es que el socio se sienta seguro y confiado cuando deposita su dinero en la entidad o realiza cualquier otra transacción con la entidad. Por lo cual, el obviar dichas normas en cuanto a

procesamientos de transacciones resulta ser un acto que atenta contra las salvaguardas que proveen las regulaciones y las políticas de la institución para evitar que suceso como este ocurra; peor aún dichos actos pudieron menos cavar la confianza de los socios en la misma.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

El despido de la Sra. Amaris Morales estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de mayo de 2014.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

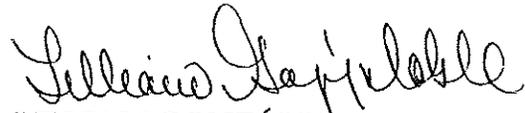
Archivada en autos hoy, 15 de mayo de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA EDIANA BURGOS RODRÍGUEZ
PRESIDENTA EJECUTIVA
COOP A/C PADRE RUFO
PO BOX 1553
VILLALBA PR 00766

SR ANDRÉS LLORET-SECRETARIO TESORERO
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDO JAIME L RÍOS MARTÍNEZ
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL PATRONO
URB LAS ALONDRAS CALLE 3D6
VILLALBA PR 00766

LCDO EDGARDO SANTIAGO LLORÉNS
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL UNIÓN
1925 AVENIDA LAS AMÉRICAS
URB SAN ANTONIO
PONCE PR 00728-1815



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III