

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
VEGABAJENA INC
(Patrono)

Y

SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-855

SOBRE: CONDUCTA IMPROPIA

ÁRBITRO: ANGEL NARVÁEZ
HERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 14 de abril de 2005. El caso quedó sometido, para estudio y adjudicación el miércoles 1 de junio de 2005, cuando venció el término para entregar alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el "Patrono"**: Lcdo Carlos M. Rivera Matos, Asesor Legal y Portavoz; Jaime Valle, Asesor Laboral y Recursos Humanos y Wanda Franco, Supervisora del Departamento de Servicio y Testigo.

Por "la Unión": Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; Héctor L. Rivera; Delegado General y Alfredo Mercado, querellante y testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Si la suspensión de cinco (5) días laborables estuvo o no justificada. Si no lo estuvo, que se determine el remedio apropiado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO III: DERECHOS GERENCIALES

Se establece que la Administración del negocio del patrono y la dirección de los empleados será la exclusiva incumbencia, responsabilidad y autorización del patrono.

La Unión reconoce que no hay nada en este Convenio que debe interpretarse como que priva o limite al Patrono de su derecho a la administración del negocio o de su derecho a establecer y poner en vigor reglamentos disciplinarios y administrativos.

El Patrono tiene el derecho de emplear y despedir a su personal regular, temporero, parcial, casual o administrativo. El derecho de la gerencia a establecer las normas disciplinarias en la operación y el comportamiento de los asuntos y del personal, es de exclusiva incumbencia de la cooperativa o patrono y sus determinaciones, discreciones administrativas estarán libres de ser sometidas a cualquier procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. Esos derechos no serán utilizados discriminatoriamente.

IV. REGLAS DE CONDUCTA PERTINENTES

REGLAS DE CONDUCTA

INTRODUCCIÓN

El éxito de la Cooperativa en brindar sus servicios a sus socios, depositantes y clientes dependerá en gran medida de la forma en que sus oficiales y empleados se desempeñen y de que sean prudentes en el descargo de sus obligaciones, responsabilidades, tanto profesional como sociales y morales. Todos los servicios financieros que brindan entidades como la Cooperativa son similares de una entidad

a otra. Lo que los diferencia es la conducta y el orden disciplinario con que sus empleados se comporten y el servicio que se les brinde a esos socios, depositantes y clientes.

Para poder mantener esta relación de mutuo beneficio es necesario que la Cooperativa trate a sus empleados con amplio entendimiento y de forma justa. Pero a su vez, es necesario que los empleados se comporten de forma tal que la Cooperativa sea eficiente y exitosa.

Cada individuo es un ser humano con muchos elementos básicos y similares, pero también muchas diferencias y con muchas actitudes y aptitudes diferentes. Aún así existen reglas básicas que se siguen en una sociedad moderna como la nuestra y en donde se espera un comportamiento apropiado y eficiente, en un ambiente profesional como el que la Cooperativa espera ofrecer siempre a sus usuarios.

La buena imagen de la Cooperativa ante la comunidad depende del comportamiento individual de cada uno de nosotros y de la calidad del servicio que ofrezca. Esa imagen se debe fortalecer siempre que tengamos contacto con compañeros, socios o clientes, bien sean actuales como potenciales, o con personas que por una razón u otra estén en contacto con nosotros dentro y fuera de la Cooperativa.

Cada empleado es un representante de la Cooperativa, en y fuera de ésta, por lo tanto, deberá desplegar un comportamiento digno, responsable, honesto y de respeto hacia los compañeros, directores y usuarios en general.

REGLAS DE CONDUCTA

Como parte de la responsabilidad de trato justo por parte de la Cooperativa, las expectativas en términos de comportamiento y desempeño en el trabajo debe ser conocidas por todos los empleados. Además, el procedimiento para el manejo de las personas que no cumplen con las reglas establecidas debe ser consistente y justo.

Las reglas de conducta que a continuación se enumeran han sido establecidas para proteger los intereses de la Cooperativa y los de los empleados. Debe notarse que esta lista no pretende abarcar todos los patrones de conducta no deseados, pero contiene las reglas básicas necesarias para asegurarnos un ambiente de trabajo favorable.

Aunque no es la intención de la Cooperativa el castigar a los empleados y sí corregir situaciones no aceptables, debe estar claro que las siguientes acciones conllevarán algún tipo de acción correctiva, incluyendo suspensión o el despido del empleo si previas acciones correctivas no han sido efectivas o la gravedad de los hechos así lo ameritan:

1.
2.
3.
- * 7. Conducta impropia, indecente o inmoral.

V. OPINIÓN

El querellante Alfredo Mercado, se desempeñaba como anfitrión Cooperativista en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vegabajeña, Inc. A éste se le impuso una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días laborables por conducta impropia.

Con el propósito de demostrar la conducta en la que alegadamente incurrió el querellante, la Cooperativa presentó como testigo a la Supervisora del Departamento de Servicios, Wanda Franco, quien declaró que el día de los hechos le ordenó al querellante ayudar a otro empleado a cargar una estufa hasta el carro de una señora que se había ganado la misma en un sorteo de la Cooperativa. Señaló que le había indicado a la señora que tenía que regresar para tomarle la firma, pero que no se lo había indicado al querellante. Al percatarse de que la señora no regresó, se dirigió al área de trabajo del querellante y le preguntó donde estaba la señora a lo que éste le respondió, que ésta se

había ido. La testigo le indicó que la señora tenía que firmar un documento. Indicó que el querellante se alteró y le dijo que la señora se había ido y que él no sabía de ese documento. La testigo declaró que exhortó al querellante a dejar el asunto ahí en tres ocasiones. Según su testimonio, ésta indicó que lo que iba a hacer era comunicarse con la señora para que pasara por la cooperativa y le firmara el papel. Señaló además, que el querellante levantó la voz en presencia de varios clientes y empleados y que no era la primera vez que esto ocurría.

Sostuvo que ella era la supervisora del querellante y que la pregunta que le hizo era una dentro del contexto de su trabajo, pero el querellante quería discutir el asunto delante de otras personas y que hubo clientes que se manifestaron en contra de la situación en la oficina del Presidente. Indicó que aunque el querellante no tenía ninguna suspensión, tenía amonestaciones por tardanzas, uniforme y horas de break.

A preguntas del abogado de la Unión, la testigo señaló que el querellante no le gritó pero utilizó un tono bastante alto, como para discutir un asunto interno, por lo que varios clientes se incomodaron. Sobre el incidente sostuvo, además, que discutió el asunto con el Presidente Ejecutivo para imponer la suspensión al querellante por conducta impropia.

Por su parte, la Unión presentó como testigo al querellante. Sobre el incidente del 17 de agosto de 2004, éste declaró que luego de ejecutar las instrucciones impartidas por su supervisora de ayudar a cargar hasta el carro el premio de la ganadora del sorteo, y transcurridos varios minutos, la Supervisora Wanda Franco fue hasta su área de trabajo y desde un área distante le preguntó que donde estaba la señora. Indicó que

al contestarle que ésta se había ido, la supervisora le dijo que la señora tenía que firmar un documento. El querellante le indicó que él no sabía de dicho documento y al tratar de explicar y aclarar la situación en ese momento en presencia de empleados y clientes, la supervisora insistió en hablar luego. Señaló que el asunto no pudo ser discutido en ese momento, pero tampoco se reunieron luego, porque lo próximo que ocurrió fue la entrega de la carta de suspensión por cinco (5) días. A preguntas del abogado del Patrono, el querellante declaró que no insultó a su supervisora ni le profirió palabras soeces. Éste señaló, además, que era la primera vez que lo suspendían y que se sintió incómodo por la situación.

Nos corresponde determinar si la suspensión de cinco (5) días impuesta al querellante estuvo o no justificada.

De la totalidad de la prueba documental y testifical presentada se desprende que ocurrió un incidente entre el querellante y la supervisora Wanda Franco.

Es preciso señalar que aunque la supervisora expresó que el querellante tenía amonestaciones por tardanzas, uniformes y horas de break, el Patrono no presentó evidencias de las mismas. La supervisora declaró que no era la primera vez que ocurría esta situación con el querellante. Sin embargo, el Patrono no presentó evidencia sobre el particular. Tampoco presentó como testigo a los socios de la Cooperativa que presenciaron el incidente y alegadamente se quejaron en la oficina del Presidente, ni a los empleados presentes al ocurrir el mismo. En su testimonio, la Supervisora indicó haberle dicho a la señora que tenía que regresar para firmar el documento, pero admitió no haberle hablado al querellante del mismo. La testigo sostuvo que era un asunto

interno no obstante, se dirigió hasta el área de trabajo del querellante y le preguntó sobre el asunto en presencia de clientes y empleados.

Debemos señalar que ante la iniciativa de la supervisora de tratar un asunto interno en frente de otros clientes y empleados, el querellante tuvo que contestarle en presencia de los mismos y se sintió incómodo, por entender que él no era el causante de dicha situación.

Del análisis de la totalidad de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las Reglas del Conducta aplicables, se desprende que el querellante no incurrió en ataques verbales, ni utilizó lenguaje soez, insultante, ofensivo u obsceno y que tampoco amenazó a la supervisora. Por lo que nos es forzoso concluir que éste no incurrió en una conducta impropia, indecente o inmoral de acuerdo a la regla de conducta 7, supra.

No podemos perder de perspectiva que a pesar de que la supervisora manifestó que este tipo de incidente había ocurrido anteriormente, el Patrono no presentó evidencia de incidentes similares ni de ninguna otra índole. Cabe señalar que aunque la señora Franco declaró que los hechos ocurrieron en presencia de varios clientes y empleados, no se presentó a ninguno de estos como testigo.

Es por todos conocido que en el campo del arbitraje obrero patronal y tratándose de casos de acciones disciplinarias, el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Es imperativo dejar establecido que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la

conducta moral del personal en su más alto nivel. Elkouri and Elkouri, How Arbitration Works, página 655-661, 5ta. Ed. 1999.

Sin embargo, la Unión, por un lado, posee la facultad de cuestionar o impugnar aquellas medidas disciplinarias que entienda injustas o irrazonables.

Concluimos, por lo tanto, que de la totalidad de la prueba presentada, el Patrono no pudo probar la conducta imputada al querellante.

A la luz de los pronunciamientos vertidos en la Opinión que antecede emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La suspensión de cinco (5) días laborables impuesta al querellante Alfredo Mercado no estuvo justificada. Se ordena el pago por los cinco (5) días laborables en que estuvo suspendido no más tarde del viernes, 15 de julio de 2005.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico a 29 de junio de 2005.

ANGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de junio de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS M RIVERA MATOS
EDIF FIRST FEDERAL SUITE 704
1056 AVE MUÑOZ RIVERA

SAN JUAN PR 00927
SR IVAN L DÍAZ
SECRETARIO TESORERO
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921-3830

LCDO NORMAN PIETRI
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921

SR FRANCISCO R HERNÁNDEZ
PRESIDENTE EJECUTIVO
COOPERATIVA AHORRO Y CRÉDITO VEGABAJEÑA
PO BOX 4622
VEGA BAJA PR 00694

ISABEL LÓPEZ PAGÁN

TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III