

Gobierno 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

**COOPERATIVA DE AHORRO Y  
CRÉDITO VEGABAJEÑA, INC.**  
(Patrono)

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE  
TRABAJADORES LOCAL 481, UFCW**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASOS NÚM: A-09-2262, A-09-2366,  
A-09-2781 Y A-09-2782<sup>1</sup>**

**SOBRE : DESPIDOS**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY**

## I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de los presentes casos se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico, el 7 de abril, 28 de mayo y 23 de junio de 2010. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, el 23 de junio de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por el Patrono”**: El Lcdo. Carlos M. Rivera, portavoz y asesor legal; el Sr. Francisco Hernández, presidente ejecutivo; el Sr. Jaime Valle, asesor laboral y los Sres. Gil Alfonso Colón y Julio Rosario, testigos. **“Por la Unión”**: La Lcda. Amalis Torres, portavoz y asesora legal; el Sr. Juan Cortés, Vice-presidente; el Sr. Héctor Rivera; delegado, la Sra. Jessie Soto; querellante; la

---

<sup>1</sup> Casos consolidados.

Sra. Raquel Méndez, querellante; la Sra. Dalis Serrano; querellante y el Sr. Alfonso Molina Querellante.

## II. SUMISIÓN

Determinar la legalidad de las suspensiones de los casos sometidos a la luz de lo establecido en el Convenio Colectivo y de los manuales disciplinarios. De encontrar que no estuvo justificado el Árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

### ARTÍCULO 3: DERECHOS GERENCIALES

Se establece que la Administración del negocio del patrono y la dirección de los empleados será de la exclusiva incumbencia, responsabilidad y autorización del patrono. La unión reconoce que no hay nada en este Convenio que deba interpretarse como que priva o limita 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 incurriendo en los discrímenes prohibidos en la ley.

## MANUAL DE EMPLEADOS IX NORMAS Y REGLAS

...

### Acciones Disciplinarias

Cada caso de acción disciplinaria será objeto de un cuidadoso estudio y a su vez será revisado individualmente. El historial del empleado(a) con la Cooperativa recibirá la debida consideración. La decisión final de despedir un empleado por acción disciplinaria se tomará luego que el caso sea revisado por los niveles de supervisión correspondientes y en sus méritos.

Es nuestro propósito definir las pautas para proteger los derechos de todos y asegurar la comunicación y la cooperación. El objetivo principal de cualquier acción disciplinaria es mejorar el desempeño y la eficiencia del empleado. En la Cooperativa mantenemos un sistema disciplinario progresivo, que incluirá uno o más de los siguientes pasos:

- Amonestación verbal confirmada por escrito
- Amonestación escrita
- Suspensión
- Despido

Será discreción de la Cooperativa el tomar cualquier acción disciplinaria y/o correctiva incluyendo el despido, sin que necesariamente medien acciones o medidas disciplinarias menores. Todo dependerá de cuán grave son las circunstancias.

**No podemos enumerar una norma de conducta para cada situación particular. Por esta razón, aquí establecemos normas de conducta de carácter general con ejemplos específicos que nos sirven de guía a todos. Las normas de la Cooperativa no se circunscriben a los ejemplos enumerados en esta sección. En el Manual en general se recogen normas que deben ser seguidas por los empleados**

**de la Cooperativa. Cualquier actuación de un(a) empleado(a) que directa o indirectamente afecte a la Cooperativa de manera negativa se considerará causa justificada para imponer sanciones disciplinarias que podrían incluir el despido.**

**Cada empleado(a) debe entender que está sujeto a otras normas de conducta que aún cuando no estén escritas que resultan razonables y necesarias para ofrecer nuestros servicios, incluyendo cualquier violación no incluida en este Manual que atente contra leyes, la moral y el orden público. En aquellos casos que se cometa una falta que no está incluida en estas normas, se evaluará la situación y las circunstancias que le rodean para proceder de la forma más justa posible. Además, el (la) empleado(a) debe cumplir con las instrucciones que reciba del personal de supervisión y las directrices que pueda emitir la Cooperativa de tiempo en tiempo.**

A continuación le incluimos algunas de las normas o reglas de la Cooperativa. Estas deben ser leídas cuidadosamente y debe asegurarse de entender el alcance de las mismas. Si tiene alguna pregunta no dude en discutir las con su supervisor inmediato. Esperamos que desempeñe su trabajo de manera eficiente, competente y que observe cuidadosamente estas normas.

#### Conducta inaceptable

Violaciones que Conllevan Suspensión de Empleo y/o Despido.

- ✓ Apropiación ilegal o uso o manejo indebido de fondos, bienes y/o servicios de la Cooperativa.
- ✓ ...

## MANUAL DE CAJEROS

### III. Pago y depósitos de fondos (Share Draft)

#### A. Cambios de Cheques

La Cooperativa brindará el servicio de cambio de cheques girados contra cuentas de órdenes de pago en la Cooperativa, si tiene balance positivo y disponible. Tal servicio se descargará, sin embargo, bajo las más rigurosas medidas de control interno y de acuerdo con las normas establecidas, subsiguientes.

##### a. Límite de cambio de cheques a los cajeros Autorización de cambio.

Se establece el límite de cambio de cheques de \$1,000.00. Ningún cajero cambiará un cheque mayor de esta cantidad a menos que dicho cambio haya sido autorizado de antemano por un oficial de la Cooperativa. La Autorización para el cambio de cheques se registrará en la faz izquierda del cheque mediante las iniciales del oficial. El Oficial que autorice el cambio deberá cumplir con los requisitos que se disponen más adelante para el cambio de cheques.

##### b. Registro para el cambio de cheques Verificación de Fondos

El primer paso será verificar que la cuenta contra la cual se gira el cheque tiene fondos disponibles para el pago del mismo. Los fondos deberán ser fondos cobrados y no fondos por cobrar, por concepto de cheques depositados y acreditados y no disponibles porque tienen "hold". La verificación de fondos disponibles se realiza cotejando el balance disponible en la cuenta del socio en la computadora.

##### Verificaciones de suspensión de pago

Cuando el cheque tiene fondos, se procede a verificar si hay alguna suspensión de pago contra dicho cheque. Se cotejará la orden de suspensión de pago entrada en el sistema del cajero. Cuando el cheque tiene una suspensión de pago, el mismo no se pagará

y será estampado con un sello de goma de la Cooperativa, con la frase: "Pago Suspendido". El cheque así estampado será devuelto al cliente y de haber alguna reclamación de su parte, se le indicará que se comunique con el girador, que es la persona que tiene derecho a suspender el pago, lo cual hace sin ninguna intervención ni atributo de parte de la Cooperativa. La suspensión de pagos también podrá ser entrada al sistema a través del servicio de Tele-Coop e Internet Banking, por el mismo socio.

### **Verificación de firmas**

Se verificará las firmas en el cheque para constar que el girador de cheque es la persona que aparece registrada en la Cooperativa para expedir el cheque. Tal verificación se efectuará comparando la firma en el cheque contra la firma registrada en la tarjeta de firmas disponibles en el programa de Aquarius en el sistema del área de trabajo del cajero.

### **Endosante**

La persona a la que se le ha de pagar el cheque tiene que endosarlo estampando su firma al dorso del mismo. Al mismo hacerlo reconoce que ha recibido el pago y se hace responsable de responder por el cheque en casos de cualquier reclamación contra la cooperativa por el girador del cheque. No se aceptarán cheques con endosos restrictivos, cualificados o condicionados. Únicamente se cambiará cheques con endoso en blanco, o sea, los que tienen únicamente la firma endosante en el endoso.

No se cambiarán cheques con endosos mediante sellos de goma o lápiz. Tampoco se cambiará cheques expedidos a favor de entidades jurídicas, o agentes, a menos que se presente a la Cooperativa declaraciones juradas ante notario público de la Autorización a la Cooperativa del cambio del cheque por cuenta de la entidad o agente. En caso de cheque a favor de más de un beneficiario, en forma mancomunada, todos los beneficiarios endosarán el cheque en presencia de un

oficial de la Cooperativa y todos están sujetos a las mismas normas de identificación.

### **Emisión del cheque**

Se revisará el instrumento con el fin de asegurar que ha sido emitido en orden, que tenga una fecha corriente de no más de un año y que no sea postdatado y que las cantidades concuerden.

### **Identificación del Endosante**

La identificación del endosante tiene el objeto de establecer claramente la identidad de la persona que recibió el pago y aún más importante, tiene el propósito de dejar en registro claro de las particularidades de la persona. Para dejar clara la identidad del cliente se deberá apreciar tarjetas de identificación de carácter oficial, tales como licencia de conducir, pasaportes, las cuales se emiten bajo controles adecuados, y tienen la fotografía del cliente. La tarjeta electoral, pero emitida en Puerto Rico tiene estas características, pero su uso como tarjeta de identificación está limitada por ley.

Se deberá tener en cuenta que todo documento es susceptible de falsificación y los empleados de la Cooperativa usarán su mejor juicio cuando hagan uso de los mismos con fin de identificación.

La mejor identificación, sin duda, es el conocimiento previo de la persona, en cuyo caso al oficial si deberá indicarlo en el caso de que autorice la transacción. Los oficiales de la Cooperativa serán responsables de la gestiones de cobro de cheques cambiados bajo su autorización, los cuales resulten con impedimento de pago. En el dorso del cheque se deberá anotar algún dato que permita la localización de la persona en caso que sea necesario. Se registrará el número de la licencia de conducir, o el número de pasaporte, o el número de teléfono y en caso que sea necesario, la dirección residencial del endosante. Las personas que no saben escribir, les está permitido firmar con una "X" siempre y cuando la marca sea atestiguada por

una o dos personas que sepan escribir, que actúan mediante su firma como testigo del endosante y que sean apropiadamente identificados. En algunos casos así lo ameriten, se podrá hacer impresiones de las huellas digitales del endosante en el dorso del cheque.

#### IV. HECHOS

1. La Sra. Dalis Serrano, aquí querellante, comenzó a trabajar para la Cooperativa en noviembre de 2004.
2. La Querellante Jessie Soto inició labores para la Cooperativa en septiembre de 2003.
3. La Sra. Raquel Méndez, aquí querellante, comenzó a trabajar para la Cooperativa en 1989.
4. El Querellante Alfredo Molina inició labores para la Cooperativa en el 2008.
5. El 3 de julio de 2007, las Sras. Dalis Serrano, Jesse Soto y Raquel Méndez recibieron el manual de cajeros corregido y firmaron el acuse de recibo del mismo.<sup>2</sup>
6. El Sr. Alfredo Molina recibió el manual de cajero y firmó el acuse de recibo del mismo el 19 de septiembre de 2008.<sup>3</sup>
7. El 23 de junio de 2008, la Junta de Directores de la Cooperativa enmendó el manual de empleados.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Ver Exhibit conjunto 10.

<sup>3</sup> Ver Exhibit conjunto 10.

<sup>4</sup> Ver Exhibit conjunto 4.



8. El 1 de julio de 2008, los querellantes Jessie Soto, Raquel Serrano y Alfredo Molina recibieron el manual del empleado y firmaron el acuse de recibo del mismo.<sup>5</sup>
9. El 21 de febrero de 2009, la Sra. Dalis Serrano, recibió un adiestramiento sobre el manual de empleados.<sup>6</sup>
10. El 27 de febrero de 2009, el Sr. Gil Colón le envió un memorando al Presidente Ejecutivo informándole de transacciones irregulares.<sup>7</sup>
11. El 6 de marzo de de 2009, el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa emitió un memorando a todos los empleados, el cual reproducimos, según fuera redactado, donde informó lo siguiente<sup>8</sup>:

6 de marzo de 2009

#### MEMORANDO

A : TODOS LOS EMPLEADOS

DE : Sr. Francisco R. Hernández  
Presidente Ejecutivo

ASUNTO: **USO Y MANEJO DE CUENTAS SHARE DRAFT**

Efectivo inmediatamente todo empleado de nuestra Institución que tenga una cuenta corriente "share draft" de nuestra Cooperativa al momento de presentar un cheque deberá tener los fondos disponibles. Bajo ningún concepto el cajero podrá tramitar "share draft" sin fondos disponibles.

De tener alguna pregunta sobre este asunto, favor de comunicarse con la administración.

Dov.

---

<sup>5</sup> Ver Exhibit conjunto 4.

<sup>6</sup> Ver Exhibit conjunto 5.

<sup>7</sup> Ver Exhibit conjunto 6.

<sup>8</sup> Ver Exhibit conjunto 8a.

12. En esa misma fecha, el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa emitió un memorando a todos los cajeros, el cual reproducimos, según fuera redactado, donde informó lo siguiente<sup>9</sup>:

6 de marzo de 2009

#### MEMORANDO

A : TODOS LOS CAJEROS

DE : Sr. Francisco R. Hernández  
Presidente Ejecutivo

ASUNTO: MANEJO DE CUENTAS DE CHEQUES "SHARE DRAFT"

Según el procedimiento establecido en el manual de cajeros de pago y depósitos de fondos "share draft" en el Inciso B Registro para cambio de cheques (verificación de fondos) se establece que el primer paso será verificar que la cuenta contra la cual se gira el cheque, el cheque tenga los fondos disponibles para el pago del mismo.

Es su responsabilidad el fiel cumplimiento de los procedimientos y políticas de la empresa. Por tanto, deberán eliminar cualquier práctica que no esté en cumplimiento de este proceso.

Nosotros en la administración estamos en la mejor disposición de ayudarles a cumplir con nuestros procedimientos. De ocurrir desviaciones no autorizadas podría incurrir en acciones disciplinarias y hasta separación permanente del empleo.

Dov

13. El 6 de abril de 2009, la Cooperativa le notificó a la Sra. Dalis Serrano, que fue despedida. Aludió a violaciones reiteradas de los procedimientos y políticas de la misma.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ver Exhibit conjunto 8b.

<sup>10</sup> Ver Exhibit conjunto 7.

14. La querellante Jessie Soto fue notificada de su despido por alegadas violaciones reiteradas a los procedimientos y políticas de la Cooperativa, el 18 de marzo de 2009.<sup>11</sup>
15. El 11 de mayo de 2009, la Cooperativa despidió a la Sra. Raquel Méndez. Sostuvo que dicha determinación se debió a reiteradas violaciones de los procedimientos y políticas de la institución.<sup>12</sup>
16. El querellante Alfredo Molina fue notificado de su despido; por alegadas violaciones a los procedimientos y política de la Cooperativa, el 12 de mayo de 2009.<sup>13</sup>
17. Al no estar conforme con la acción tomada por la Cooperativa la Unión radicó los casos de auto ante este foro.<sup>14</sup>

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Cooperativa sostuvo que los despidos de los Querellantes estuvieron justificados. Argumentó que los Querellantes cometieron violaciones reiteradas de los procedimientos y políticas del manual de empleados y manual de cajero de la institución. Manifestó que éstos incurrieron en el uso y manejo indebido de fondos o bienes de la Cooperativa. En específico, arguyó que no observaron los procedimientos establecidos en el manual de cajero; Sección III pago y depósitos de fondos (share draft).

---

<sup>11</sup> Ver Exhibit conjunto 7.

<sup>12</sup> Ver Exhibit conjunto 7.

<sup>13</sup> Ver Exhibit conjunto 7.

<sup>14</sup> El caso A-09-2262 fue radicado el 7 de abril de 2009.

El caso A-09-2366 fue radicado el 27 de abril de 2009.

El caso A-09-2781 fue radicado el 15 de junio de 2009.

El caso A-09-2782 fue radicado el 16 de junio de 2009.

La Unión, por su parte, sostuvo que la imposición del despido a los querellantes no se justifica. Alegó que las violaciones reiteradas de los procedimientos de la Sección III del manual de cajero era una práctica común entre el personal de la Cooperativa; tan así que se entendía que era un privilegio de los empleados. Además, argumentó que personal gerencial llegó a ser parte de este tipo de transacción.

## **VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES**

La Cooperativa, con el propósito de probar que los despidos de los Querellantes se justifican, presentó las declaraciones de los señores Gil Colón, Julio Rosado y Francisco Hernández.

El primero de los testigos, el señor Gil Colón, declaró que es oficial de contabilidad de la Cooperativa. Declaró que el 27 de febrero de 2009, a eso de las 9:39 a.m., se encontraba cuadrando las transacciones del día anterior de las cuentas corrientes de la Cooperativa. Que al actualizar las cuentas en el sistema de computadoras de la Cooperativa salió un informe de los cheques sin fondo; entre los que se encontraba el cheque #550 por la cantidad de \$280.90 de la empleada Dalis Serrano. Testificó, que llamó al Departamento de caja para notificarle a ésta que la cuenta estaba en sobregiro e indicarle que depositara para poder pagar el cheque; pero ésta no se encontraba por estar suspendida de empleo y sueldo. Que entonces procedió a llamar al número de teléfono que aparecía en la cuenta, pero que nadie contestó la llamada.

Añadió que luego de esperar hasta las 11:30 a.m. fue a la oficina del Sr. Francisco Hernández, presidente ejecutivo y le informó de lo sucedido. Que luego procedió a rechazar los cheques de cuentas con insuficiencia de fondos en el sistema Helvetia del Caribe.<sup>15</sup> Testificó que luego procedió a entrar al sistema (check 21) del Banco Cooperativo de P.R. para ver una fotografía del cheque #550; que al ver la imagen se percató que el mismo había sido hecho a nombre de “cash” y el mismo fue cambiado en la Cooperativa por la cajera #72 Jessie Soto. Que de inmediato le notificó el hallazgo al presidente ejecutivo; ya que el manual de cajero no autoriza ese tipo de transacción. Por último, declaró que a instrucciones del presidente ejecutivo informó de lo sucedido al Sr. Julio Rosario, oficial de cumplimiento y al Sr. Ismael Roque, vicepresidente de operaciones.

El Sr. Julio Rosado declaró que para febrero de 2009 era el oficial de cumplimiento y seguridad bancaria de la Cooperativa. Éste testificó que el Sr. Francisco Hernández le solicitó que realizara una investigación del proceso utilizado por los cajeros en el manejo de los (share draft). Indicó que se inició dicha investigación debido a un posible manejo indebido de los (share draft) por parte de los cajeros. Sostuvo que de la investigación surgió que los Querellantes no debitaban correctamente los cheques (share draft) de las cuentas corrientes de los empleados.

Testificó, que la investigación reveló que dicho procedimiento no se había llevado a cabo conforme a lo dispuesto en el Manual de Cajero parte III pago de depósitos de fondos (share draft) sección b. Explicó que cuando un cajero recibe un

---

<sup>15</sup> Red electrónica que utiliza la Cooperativa para procesar transacciones.

cheque (share draft) de la cuenta corriente de un empleado o socio debe verificar que la cuenta tenga balance suficiente para cubrir el cheque. Indicó que de tener balance suficiente para cubrir el cheque se debe entonces debitar el mismo de la cuenta de lo contrario el cheque debe ser devuelto por insuficiencia de fondos. Declaró, que en varias ocasiones los Querellantes no debitaron los cheques (share draft) de compañeros y los trataron como cheques de otras instituciones enviándolos al Banco Cooperativo para procesamiento (clearing). Manifestó que los cheques de otras instituciones son enviados a la cuenta operacional de la Cooperativa; en el Banco Cooperativo para ser cobrados. Aclaró que esto por lo general tarda varios días y que durante ese periodo los empleados depositaban o recibían el pago de nomina en su cuenta; por lo que al regresar a la Cooperativa para ser debitado de la cuenta correspondiente había fondos para cubrir el mismo. Expresó, que en las transacciones realizadas donde se obvió lo dispuesto en el manual de cajeros sobre los (share draft) pudo determinar que al momento de presentar los cheques para su cambio o pago de deudas las cuentas no tenían fondos suficientes para cubrir el cheque expedido contra la misma. Afirmando que lo realizado por los Querellantes en realidad era coger prestado el dinero sin que fuera autorizado. Declaró que en todas las transacciones registradas en la prueba documental presentada y explicada en su testimonio los querellantes no realizaron las transacciones según lo dispuesto en el Manual de Cajero parte III pago de depósitos de fondos (share draft) sección b.

El tercer testigo de la Cooperativa el Sr. Francisco Hernández declaró que es el presidente ejecutivo de la institución desde el 1997. Declaró que el 27 de febrero de 2007, el Sr. Gil Colón le pidió autorización para cubrir un sobregiro de la Sra. Dalis Serrano; que al percatarse que era un (share draft) de la institución cuestionó el porqué del sobregiro. Explicó que al tratarse de un cheque (share draft) de una cuenta de la Cooperativa debió ser cobrado al momento en la institución. Que le instruyó al Sr. Gil Colón que no procedía la autorización y que procediera a devolver el cheque (share draft). Manifiestó que le preguntó al Sr. Colón si eso lo estaban realizando los empleados y que verificara si había más cheques de ese tipo. Testificó que le ordenó al Sr. Julio Rosado que realizara una investigación de las transacciones de los cajeros. Añadió que concluida la investigación el señor Rosado le informó que había varias transacciones en sobregiro y que se enviaban al proceso de (clearing) en el Banco Cooperativo. Además, indicó que se determinó que seis empleados se encontraban relacionados a dichas transacciones. Que determinó despedir a los seis empleados involucrados por reiteradas violaciones a los procedimientos, manuales y políticas de la Cooperativa.<sup>16</sup>

La Unión, por su parte, presentó las declaraciones de los querellantes Dalis Serrano, Jessie Soto, Raquel Méndez y Alfonso Torres con el propósito de probar que los despidos no se justifican. La Sra. Dalis Serrano declaró que el realizar este tipo de transacción entre los empleados de la Cooperativa era uso y costumbre; que a su

---

<sup>16</sup> Cabe señalar que el testigo informó que uno de los empleados renunció y el otro desistió de llevar el caso a arbitraje luego de ser despedido. Por lo tanto, quedaron los Querellantes Dalis Serrano, Raquel Méndez, Jessie Soto y Alfonso Torres.

entendimiento era un privilegio que la institución les daba a sus empleados. Testificó que cuando comenzó a trabajar como temporera en la Cooperativa una de las primeras transacciones fue una de este tipo que le realizó al Sr. José Rivera, quien le explicó cómo llevar a cabo la misma. Testificó, que otros empleados de la Cooperativa realizaban transacciones de este tipo; incluyendo gerenciales. Sostuvo que en ocasiones anteriores cuando llegaba un cheque para cambio y no había fondos en su cuenta le llamaban para que depositara dinero para cubrir el mismo.

Los restantes Querellante testificaron que entendían que era un privilegio de los empleados el procesar los cheques (share draft) como si fueran de otra institución. Además, declararon que era uso y costumbre en la Cooperativa hacer este tipo de transacción entre los cajeros. Afirmando, que varios gerenciales realizaban este tipo de transacción con frecuencia. Las Sras. Soto y Méndez declararon que el Sr. José Rivera (gerencial) realizaba con frecuencia ese tipo de transacción sin que ocurriera algún problema.

Analizada la prueba documental y testifical presentada concluimos que los despidos de los Querellantes se justifican. De la prueba podemos concluir que existe un manual de cajero, el cual de forma clara y libre de ambigüedad, establece que el cajero viene obligado a verificar el balance de la cuenta al momento de cambiar el cheque (share draft) y debitarlo inmediatamente de la misma. Que los Querellante tenían conocimiento de dicho manual y que habían firmado por el mismo. Además, de la prueba se desprende que estos obviaron en múltiples ocasiones el procedimiento de



verificación o a sabiendas de que la cuenta carecía de fondos para cubrir el cheque (share draft) lo procesaban como un cheque de otra institución. Lo cual, implicaba que el cheque fuera enviado a la cuenta operacional de Cooperativa en el Banco Cooperativo y a si darle tiempo a que entrara el depósito de nomina del empleado o que este depositara dinero en la cuenta. Además, quedó probado que los Querellante incurrieron reiteradamente en violaciones del Manual de Cajero parte III pago de depósitos de fondos (share draft) sección b.

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 sólo 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. De igual manera, en el Artículo 2 de la Ley número 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, establece varias causales que justifican el despido del empleado; entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

- La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se hayan suministrados oportunamente al empleado.

Cabe señalar, que en el caso de autos los Querellantes tenían conocimiento de las normas y políticas de la Cooperativa. Además, que habían recibido de la Cooperativa un Manual de Cajero en el cual estaba claramente establecido como se trabajarían los cheques (share draft). Que los Querellantes ignoraron en más de una ocasión dicho procedimiento lo que denota sin lugar a duda que éstos incurrieron en violaciones reiteradas de dichas normas y políticas.

Antes de concluir, es preciso señalar que las Cooperativas son instituciones altamente reguladas por Estado. De hecho, el Estado les requiere que estas tengan políticas y normas establecidas para que las transacciones que se llevan a cabo a diario dentro de estas instituciones se realicen conforme la ley, de forma clara y transparente. El propósito de estas regulaciones 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 reiteradamente dichas normas en cuando al procesamiento de transacciones resulta ser un acto que atenta contra las regulaciones que controlan las cooperativas y peor pudiera menoscabar la confianza de los socios en las mismas.

Por lo tanto, concluimos que las acciones de la Cooperativa no fueron caprichosas, injustas o irrazonables.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## **VII. LAUDO**

Determinamos que los despidos de los Querellantes, estuvieron justificados.

## **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de octubre de 2010.

**BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

## **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 14 de octubre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR FRANCISCO HERNÁNDEZ  
PRESIDENTE EJECUTIVO  
COOPERATIVA A/C VEGA BAJA  
PO BOX 4622  
VEGA BAJA PR 00694-4622

LCDO CARLOS M RIVERA MATOS  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PATRONO  
EDIFICIO VILLA NEVAREZ PROF  
OFICINA 307  
SAN JUAN PR 00927

SR JUAN CORTÉS  
VICE-PRESIDENTE FCT  
PO BOX 11542  
SAN JUAN PR 00922-1542

LAUDO DE ARBITRAJE

20

CASOS NÚM. A-09-2262 A-09-2366  
A-09-2781 A-09-2782

LCDA AMALIS TORRES GONZÁLEZ  
ASESORA LEGAL UNIÓN FCT  
PO BOX 11751  
CAPARRA HEIGHTS STATION  
SAN JUAN PR 00922

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**