

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(Patrono o AMA)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(Unión o TUAMA)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1706

SOBRE : SUSPENSIÓN POR
ACTITUD IRRESPECTUOSA

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 8 de agosto de 2013. La misma quedó sometida para su análisis y adjudicación el 9 de septiembre de 2013, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante "el Patrono o la AMA", comparecieron: el Lcdo. Ángel L. Rivera Colón, asesor legal y portavoz; Wanda M. Sierra Nieves, Directora de Relaciones Industriales Interina; Cristóbal Colón Díaz, Representante del Comité de Quejas y Agravios; David Acevedo Vázquez, supervisor y testigo; y Ángel L. Hernández Ruiz, supervisor y testigo.

Por los Trabajadores Unidos de la AMA, en adelante "la TUAMA o la Unión", comparecieron: la Lcda. Irene A. Viñas Encarnación, asesora legal y portavoz; Jahanny Rodríguez Maisonet, representante; y Robert Benítez, delegado, querrellado y testigo.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que esta Honorable Arbitro determine, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si el Sr. Robert Benítez Ortiz incurrió en una conducta de alteración a la paz y verbal contra el supervisor Ángel Hernández Ruiz y paralización de los servicios.

De esta Honorable Arbitro determinar que la conducta antes indicada fue cometida por el Sr. Robert Benítez Ortiz, se sostenga la acción disciplinaria solicitada por la Autoridad.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbitro a la luz de la prueba y el derecho, si procede una acción disciplinaria contra el delegado de la Unión Roberto Benítez Ortiz.

El Árbitro confeccionará el remedio que proceda.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, a la luz de la prueba presentada y conforme a derecho, si la medida disciplinaria (suspensión de diez (10) días) que solicita el Patrono para el empleado Robert Benítez Ortiz procede.

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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) 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.

De determinar que incurrió en conducta que justifique la medida disciplinaria, refrendar la misma. De lo contrario, dejar sin efecto la intención de disciplina.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

Artículo I DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A.

Las relaciones obrero-patronales dentro de una sociedad libre y democrática deben estar inspiradas en los sinceros deseos de las partes a realizar objetivos tales como el mejoramiento del nivel social y económico de los trabajadores y del pueblo en general, el desarrollo progresivo de las fuentes de producción en nuestra economía, y la creación de un clima de armonía, comprensión y buena voluntad dentro del cual funcione la dinámica creadora y constructiva de una paz industrial que asegure el bienestar y la felicidad de todos.

B. ...

C. ...

D.

El compromiso de ofrecer un servicio de transportación en masa de forma accesible, confiable, puntual, rápido y seguro; requiere que entre la Autoridad y sus empleados exista un clima de armonía, comprensión y buena voluntad.

E.

La Autoridad Metropolitana de Autobuses y sus empleados se comprometen mutuamente a mantener relaciones contractuales de armonía, respeto, justicia y comprensión con el mayor propósito de lograr un mejoramiento social y económico para todos los trabajadores y el pueblo en general.

² Convenio Colectivo vigente desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2013. Éste ha sido prorrogado por las partes. Exhibif I Conjunto.

...

G.

Para honrar los términos de este Convenio y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, la Unión y el Patrono se comprometen en caso de discrepancia a utilizar todos los recursos disponibles que provee este Convenio para resolución de querellas.

Artículo XXV MISCELÁNEOS

...

Z.1 Derechos de Administración

Todos los asuntos relacionados con la operación, control, dirección de la empresa, control y dirección de los empleados y el establecimiento y ejecución de reglas y reglamentos, quedan reservados a la Gerencia, excepto lo expresamente dispuesto por este Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Robert Benítez Ortiz, querellado, es empleado de conservación y mantenimiento no diestro en la Autoridad Metropolitana de Autobuses. Además, para la fecha de los hechos imputados (9 de agosto de 2011) llevaba seis (6) años como delegado de la TUAMA.
2. Para esa fecha, el Sr. Ángel Hernández Ruiz, Oficial Ejecutivo de Construcción y Mantenimiento de Edificios y Terrenos, convocó al personal que supervisaba a una reunión en la que el Querellado estuvo presente en calidad de delegado de la TUAMA.

3. Luego de discutir varios asuntos, el Querellado interrumpió el curso que llevaba la reunión, indicando que la misma había culminado e instruyó a los unionados presentes a que abandonaran el lugar y regresaran a sus labores³.
4. El supervisor entendió dicho proceder como una falta de respeto a su autoridad y prerrogativa gerencial y violación a los Artículos 1 y Z.1 del Convenio Colectivo y realizó un informe para la acción que correspondiera⁴.
5. La AMA recomendó una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días al Querellado.
6. Luego de no alcanzar acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios, el 8 de diciembre de 2011, la AMA presentó una Solicitud para Designación o Selección de Arbitro ante este foro.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La AMA alegó que el Querellado, quien estuvo en calidad de delegado en una reunión del Departamento de Construcción y Mantenimiento de Edificios y Terrenos el 9 de agosto de 2011, interrumpió la misma de forma desafiante y agresiva y la dio por terminada. Agregó que dicho proceder, menoscabó la prerrogativa gerencial del supervisor Ángel L. Hernández Ruiz, quien convocó dicha reunión.

La Unión por su parte, alegó que la conducta del Querellado se encontraba protegida por la inmunidad que le confiere su intervención en la reunión en calidad de

³ Exhibit I del Patrono y testimonio del Querellado.

⁴ Exhibit I del Patrono.

delegado. Añadió que no utilizó lenguaje obsceno o amenazas, por lo que su conducta fue legítima conforme a su rol de delegado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días que se recomendó al Querellado está justificada o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

Coincidimos con la Unión en que un empleado, cuando actúa en calidad de delegado, tiene un marco más amplio para expresarse y actuar, de conformidad con el rol que está desempeñando. Sin embargo, hay funciones, que por su naturaleza, a menos que en el convenio colectivo se haya pactado en contrario, son de la competencia de la gerencia.

El Artículo XXV del Convenio Colectivo, supra, en su inciso Z.1 salvaguardó los Derechos de Administración de la AMA. El mismo reza:

Todos los asuntos relacionados con la operación, control, dirección de la empresa, control y dirección de los empleados y el establecimiento y ejecución de reglas y reglamentos, quedan reservados a la Gerencia, excepto lo expresamente dispuesto por este Convenio.

Entendemos que el Querellado, en su función de delegado, tenía pleno derecho de cuestionar, debatir, dar su opinión, ya sea de manera enérgica o en el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios que se pactó en el Convenio. No obstante, el control y dirección de los empleados citados a una reunión por su supervisor, para tocar

temas inherentes a sus funciones, le corresponde al que convoca. Sobre el particular nos dice el *Grievance Guide*⁵:

Although a steward has the right to process a grievance energetically and may dispute a supervisor's decision, he may be subject to discipline if he becomes abusive to the supervisor.

El Querrellado se excedió al dar por terminada la reunión, en medio de la alocución del supervisor, e instruir a los empleados a que regresaran a sus funciones. Dicha actuación, ciertamente, lesiona los derechos que la AMA se reservó en el Artículo XXV, inciso Z.1 del Convenio Colectivo, supra.

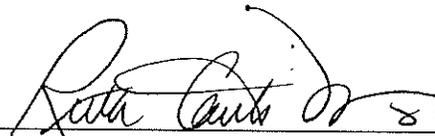
A tenor con el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

La medida disciplinaria (suspensión de diez (10) días) que solicitó el Patrono para el empleado Robert Benítez Ortiz, procede. Se refrenda la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de junio de 2014.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

⁵ BNA Editorial, 10th Edition, 2000, pág. 55.

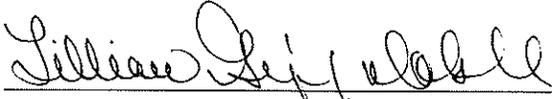
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de junio de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA WANDA M SIERRA NIEVES
DIRECTORA RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5346

LCDO ÁNGEL RIVERA COLÓN
PUERTO RICO LEGAL ADVOCATE PSC
PO BOX 800970
COTO LAUREL PR 00780-0970

SR JAHNNY RODRÍGUEZ MAISONET
REPRESENTANTE TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIA #1378
AVENIDA PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDA IRENE A VIÑAS ENCARNACIÓN
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ TUAMA
CALLE ARECIBO #8 IB
SAN JUAN PR 00917


LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III