

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, P.R. 00919-5540**

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO
(AUTORIDAD O PATRONO)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS
DE OFICINA, COMERCIO Y
RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO
(H.E.O.)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-2536

**SOBRE: AMONESTACIÓN POR
INSUBORDINACIÓN**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el jueves, 26 de febrero de 2009. En ese día, el caso quedó sometido para su adjudicación. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD: Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Laborales y portavoz y la Sra. Sara N. Gregory Mora, Gerente Auxiliar de Asuntos Administrativos y testigo.

POR LA UNIÓN: Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; Sr. Carlos Rivera, representante y el Sr. Daniel Hernández Montañez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes establecieron por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, por lo que presentaron el siguiente:

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítra determine a base de la prueba y conforme a derecho si se justifica o no la amonestación al Sr. Daniel Hernández, por los hechos ocurridos el 21 de febrero de 2008, en la recepción de la Oficina de Recursos Humanos. De determinar que no, que provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES¹ AL CASO

ARTÍCULO II

DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

¹ Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. Exhibit 1 Conjunto.

ARTÍCULO XLII**AJUSTE DE CONTROVERSIAS**

El término “controversias” comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querrelas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo...

Sección 4: En aquellos casos de disciplina en los que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente despido.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Daniel Hernández Montañez, laboró en la Oficina de Nóminas de la Autoridad de los Puertos.
2. El 21 de febrero de 2008, la Sra. Sara Gregory Mora -quien fungía en dicha ocasión como Directora de Recursos Humanos- y el Querellante se vieron involucrados en un incidente. Para esa fecha, el señor Hernández era tesorero de la Unión.

3. Con relación a dicho incidente, la señora Gregory Mora redactó un informe, con fecha de 26 de febrero de 2008 y lo presentó al Jefe de Relaciones Laborales.
4. En el informe, la señora Gregory Mora indicó que el 21 de febrero de 2008, el Sr. Daniel Hernández se presentó en la recepción del área de personal de la Autoridad para dirigirse a los candidatos a empleo temporero que se iban a entrevistar ese día.² En el documento, tal y como fue redactado, ésta expresó lo siguiente:

El Sr. Daniel Hernández Montañez le expresó a los candidatos que se encontraban en la recepción de la Oficina de Recursos Humanos que les informaba que el procedimiento de reclutamiento que se estaba realizando era ilegal para la Unión y que iban a tener problemas ya que ese no era el procedimiento y que se lo advertía para que supieran que la Unión no estaba de acuerdo.

Tan pronto me percaté de la situación le solicité al señor Hernández que saliera de la recepción de Recursos Humanos y desistiera de su intención ya que la misma era improcedente. Pasados aproximadamente 3 minutos escuché que el señor Hernández continuaba realizando expresiones en el pasillo a las señoras Vilma Mercado, Carmen M. Fernández y a otros dos candidatos que se encontraban cerca de la entrada de la Oficina de Recursos Humanos.

Ante esto, salí al pasillo y le solicité al Sr. Daniel Hernández que se retirara de su área de trabajo ya que estábamos en horas laborables y le informé nuevamente que la gestión realizada estaba fuera de lugar.

² Exhibit 1 de la Autoridad.

El señor Hernández continuó sus expresiones y volvió a solicitarle que se retirara lo que procedió a realizar.

5. La Autoridad, por conducto del Director Ejecutivo, sancionó al Querellante con una amonestación escrita con fecha de 24 de marzo de 2008. Dicho documento, fue redactado en los términos siguientes:

Surge del memorando del 26 de febrero de 2008 y de la investigación realizada que el día 21 de febrero de 2008, alrededor de las 7:45 a.m., usted se personó al área de recepción de la Oficina de Recursos Humanos, interfiriendo con el procedimiento de reclutamiento y los candidatos a empleo.

Usted sin tener facultad para ello; de forma improcedente se dirigió a los candidatos indicándole que el reclutamiento era ilegal, que iban a tener problemas y que supieran que la Unión no estaba de acuerdo.

Usted fue apercibido verbalmente por la Jefa de Recursos Humanos para que desistiera de su actitud y saliera de la recepción de la Oficina de Recursos Humanos.

Transcurrido unos minutos usted continuó con la misma acción e interferencia con los candidatos; en el pasillo frente a otras empleadas.

Usted fue apercibido por dos ocasiones adicionales, para que cesara de su conducta; antes de usted retirarse a su trabajo en la Sección de Nóminas en el primer piso.

Su conducta es una que viola las disposiciones del Convenio Colectivo firmado entre la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, Inc., e interfirió con las operaciones de la Oficina. También causó una mala impresión de la Agencia ante los candidatos a empleo.

Su conducta no puede ser permitida en la Autoridad. El Convenio Colectivo establece en el Artículo XLII para el procesamiento de querellas el cual usted está obligado a cumplir, máxime como miembro de la Junta de Directores de la Unión. También establece un procedimiento de disciplina progresiva en su Sección 4, por lo cual procede la presente amonestación escrita.

Le apercibimos que de continuar con su conducta violatoria de las disposiciones del Convenio; usted se expone a medidas disciplinarias más severas incluyendo despido.³

6. El 12 de mayo de 2008, la Unión presentó esta querella ante el foro arbitral.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos determinar si, a base de la prueba y conforme a derecho, se justificó o no la amonestación al Sr. Daniel Hernández Montañez por los hechos ocurridos el 21 de febrero de 2008, en el área de recepción de la Oficina de Recursos Humanos.

La Autoridad alegó que el señor Hernández fue disciplinado por razón de su conducta impropia y no permitida por la Autoridad y violatoria del Convenio Colectivo aplicable. Además, sostuvo que el Querellante debió utilizar el procedimiento de quejas y agravios en lugar de presentarse en la recepción y en el pasillo de la Oficina de Recursos Humanos, en horas laborables, para informarle a unos candidatos que se encontraban en espera de ser entrevistados para empleo, que la

³ Exhibit 2 Conjunto.

Unión no estaba de acuerdo con el proceso de reclutamiento por entender que era ilegal.

La Unión sostuvo que el Querellante, como representante de la Unión, estaba ejerciendo la labor de coadministrar el Convenio Colectivo. Ésta planteó que, tal y como se dispone en el Artículo II del Convenio Colectivo aplicable, los poderes y prerrogativas de la Autoridad no se utilizarán arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros.

La Autoridad presentó el testimonio de la Sra. Sara Gregory Mora. La señora Gregory expresó que para el 21 de febrero de 2008, era Directora de Recursos Humanos y que se encontraba en su oficina. En ese día, se estaban realizando unas entrevistas de candidatos a unas plazas temporeras. Ésta declaró que escuchó a una persona hablando en tono alto, que salió de la oficina, miró hacia la recepción y vio y escuchó al señor Hernández cuando se dirigía a los candidatos a empleo. Atestó que el Querellante le dijo a los candidatos a entrevista que la Unión no estaba de acuerdo con el proceso de reclutamiento porque era ilegal y que iban a tener problemas con la Unión. La señora Gregory Mora expresó que le dijo al Querellante que su conducta era improcedente y que retornara a su área de trabajo. Ésta testificó que el señor Hernández continuó expresándose en el pasillo. Declaró que volvió a indicarle a éste que eran horas laborables y que se retirara a su área de trabajo. Que, finalmente, el Querellante se retiró a su lugar de trabajo.

La Unión presentó el testimonio del Sr. Daniel Hernández, querellante. Éste expresó que trabajó en la Oficina de Nóminas y que era tesorero de la Unión para la fecha de los hechos. Además, admitió que el 21 de febrero de 2008, se dirigió al área de la recepción de Recursos Humanos y le dijo a los candidatos que el procedimiento de reclutamiento no era el correcto. El Querellante expresó que se dispuso a orientar a los candidatos a empleo para todos los puestos de taller cerrado que se encontraban para entrevista. Éste testificó que la señora Gregory le dijo que no molestara a las personas que se encontraban presentes para entrevista.

Durante el contra interrogatorio, el Querellante testificó que se dirigió al área de la recepción de personal para hablar con los candidatos a empleo. Éste declaró que no radicó una querrela mediante el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo aplicable, relacionada a la controversia que surgió sobre la legalidad o ilegalidad del proceso de reclutamiento que se realizó el día del incidente.

Los árbitros han reconocido que el representante de la unión ejercerá sus funciones, sin miedo a represalias de ninguna clase, por razón de estar desempeñando su rol.⁴ El representante de la unión desempeña el rol de proteger los derechos e intereses de los empleados unionados, incluyendo la seguridad en el lugar de empleo y vela por el cumplimiento de las disposiciones del Convenio Colectivo. Respecto al rol del representante sindical, el Árbitro John F. Caraway ha expresado lo siguiente:

⁴ Norman Brand, Discipline And Discharge in Arbitration, BNA Books, Washington DC, 1999, pág. 326. Traducción nuestra.

The role of the Union Steward is twofold. Not only is he charged with protecting the rights and interest of the employees as to their work jurisdiction and safe working conditions, but he is also charged with carrying out the Collective Bargaining Agreement. This means that he must set an example for employees for whom he is the Steward in performing their job functions and complying with the terms of the Labor Contract.⁵

Sobre la forma en que el representante de la unión deberá desempeñar su trabajo, se ha resuelto que el mero celo en el desempeño del trabajo como representante de la unión, no justifica un castigo.⁶ En E. A. Norris Plumbing Co., el Árbitro Thomas Christopher resolvió lo que sigue:

Mere zealousness can never justify punishment and a steward is certainly entitled to be wrong in issues that he presses on behalf of his constituents. Hence the discharge of a steward is customarily scrutinized with care to make certain that he has not been victimized because of his diligence in carrying out his official duties.

On the other hand, if the facts show that the grievant breached the contractually stipulated limits of his steward's authority, and that the Company terminated the grievant only because of insubordination, then the grievant must stand in violation of the Contract and the termination must be upheld...⁷

No obstante, en algunos casos, un representante de la unión puede ser despedido o disciplinado cuando al actuar en representación de la unión incurre en conducta punible que afecta la relación patrono-empleado.⁸ Los árbitros se han rehusado a

⁵ CECO Corp., 71 LA 1148, 1150 (Caraway,1978).

⁶ Discipline And Discharge in Arbitration, *supra*. Traducción nuestra.

⁷ E. A. Norris Plumbing Co., 90 LA 462, 465 (1987, Christopher).

⁸ Discipline And Discharge in Arbitration, *supra*. Traducción nuestra.

excusar la conducta de un representante de la unión cuando éste incurre en insubordinación o cuando combina profanaciones con amenazas de causar daño físico contra un representante del patrono.⁹ Así también, se ha resuelto que el representante incurre en actos que dan base a acciones disciplinarias y al despido cuando éste intimida o acosa a los empleados al disentir o para que se unan a la unión o cuando, al presentar una querrela, le solicita al empleado que dé un testimonio falso.¹⁰

De la prueba presentada se desprende que el 21 de febrero de 2008, el Querellante se presentó en la Oficina de Recursos Humanos, en calidad de representante de la Unión. Ese día, el señor Hernández interrumpió los trabajos en la oficina de personal de la Autoridad al dirigirse, en tono alto, a los candidatos a empleo que se encontraban allí para entrevista. Ante esta situación, la Directora le ordenó al Querellante que desistiera de esa conducta y regresara a su área de trabajo.

La Autoridad probó que, al manifestarse la conducta del Querellante en el área de la recepción de Recursos Humanos, la Directora de ese departamento tuvo que intervenir. La señora Gregory no era la supervisora inmediata del Querellante, pero, como Directora y llamada a velar por el orden dentro de la estructura que albergaba su área de trabajo, le impartió varias veces la directriz al señor Hernández de que desistiera de su conducta y regresara a sus labores en la Oficina de Nóminas. El Querellante rehusó obedecer la directriz inmediatamente. En este caso en particular,

⁹ Id. a la página 327.

¹⁰ Id. a la página 329.

concluimos que las acciones incurridas por el Querellante constituyeron una insubordinación.

Respecto a la imposición de disciplina a oficiales de la unión, el tratadista Norman Brand, en su obra, Discipline And Discharge In Arbitration, ha expresado lo que sigue:

While it is commonly recognized that union officials can and should be zealous in the execution of official duties, they should not be so zealous that their conduct amounts to insubordination.

Recognizing the distinction between zealousness and insubordination, one arbitrator upheld the discharge of a union representative who ignore orders of her supervisors to return to her post because she thought she had been asked by some employees to represent them when they were directed to report to the office. The arbitrator explained that "a union representative*** may not be disciplined for zealousness in conducting the union's business but at the same time, that union representative may not disregard directives given by management."¹¹

La Autoridad tiene el derecho a disciplinar y a la vez está obligada a no utilizar esa prerrogativa gerencial con propósitos discriminatorios y arbitrarios en contra de los representantes de Unión. No obstante, una vez el representante de la Unión recibe una orden del jefe del departamento donde ocurre la situación y dicha orden es clara, legal y no atenta contra su seguridad, éste debe obedecer primero y querellarse después. Como representante de la Unión, el Querellante está llamado a dar, tanto el ejemplo, como el fiel cumplimiento a las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable. Por tales razones, la

¹¹ Discipline And Discharge In Arbitration, *supra*, págs. 327 y 328.

insubordinación incurrida por el Querellante dio lugar a la acción disciplinaria y procede la imposición de una sanción.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos, a base de la prueba y conforme a derecho, que la amonestación al Sr. Daniel Hernández por los hechos ocurridos el 21 de febrero de 2008, en el área de la recepción de la Oficina de Recursos Humanos, estuvo justificada. No obstante, debido a que la Autoridad no presentó prueba sobre acciones disciplinarias previas contra el Sr. Daniel Hernández, resolvemos que la amonestación escrita sea modificada a una amonestación verbal, a tenor con la Sección 4, Artículo XLII del Convenio Colectivo aplicable.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 7 de mayo de 2009.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 7 de mayo de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTÍZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA NITZA GARCÍA ORTÍZ
PRESIDENTA
HEO PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSE ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

JANETTE TORRES CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III