

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 DE ENERGÍA ELÉCTRICA**  
**(A.E.E.)**  
*(Autoridad)*

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA**  
**INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO**  
**(U.T.I.E.R.)**  
*(Unión)*

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-01-969**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD**  
**PROCESAL**

**ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET**

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 14 de abril de 2003. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 17 de octubre de 2003.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por **la Autoridad**<sup>1</sup>: Lcda. Marilyn M. Rivera Meléndez, Asesora Legal y Portavoz; Sr. José A. Arias, Supervisor; Sr. Lloel Muñoz López, Testigo; Sra. Cynthia Cruz Emanuelli, Testigo. Por **la Unión**: Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Eddie Cruz Alicea, Representante de la Unión; Sr. Reinaldo Rodríguez Marzán, Querellado.

---

<sup>1</sup> Los estudiantes del Instituto de Relaciones Laborales de la UPR: Viviana Mejías y Ángel Rosado estuvieron presentes en calidad de observadores.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la Arbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje.

### **POR LA AUTORIDAD:**

Que la Honorable árbitro determine si el Sr. Reinaldo Rodríguez Marzán violó las Reglas de Conducta imputadas en la Formulación de Cargos de 7 de agosto de 2000.

### **POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable Arbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba, en primera instancia, si el caso es o no arbitrable procesalmente por razón de prescripción al amparo de la Sección 2 del Artículo XLI del Convenio Colectivo. En segunda instancia, que determine si procede la desestimación de las Reglas 11, 12, 22 y 25 y Nota 1 por no estar su imputación fundamentada en hechos que se aleguen en el Informe de Investigación y en la carta de los cargos disciplinarios de 7 de agosto de 2000. En tercera instancia, determinar el quantum de prueba aplicable al caso y si el querellado violó las Reglas de Conducta que se le imputan en caso de que por los planteamientos anteriores no se haya dispuesto del caso en su totalidad o de algunas de las reglas imputadas.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es o no arbitrable procesalmente.  
De serlo, determinar si el Sr. Reinaldo Rodríguez Marzán violó las Reglas de Conducta imputadas.

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO XLI PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

**Sección 1.** En todos los casos de amonestación, medida disciplinaria o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse y notificarse por el supervisor los cargos correspondientes, que estarán basados en las Normas de Disciplina fechadas 1 de enero de 1950, versión al castellano.

Dichas normas no podrán cambiarse, alterarse o enmendarse a menos que medie el consentimiento de las partes.

**Sección 2.** Una vez que tenga conocimiento de los hechos, el supervisor hará una investigación de los mismos y rendirá un informe de dicha investigación no más tarde de los **treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos.** Copia del informe del supervisor le será remitida al trabajador, al representante de la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal. **La formulación de cargos se hará a la mayor brevedad posible y no más tarde de veinte (20) días laborables después que el supervisor haya terminado la investigación de los hechos que dieron lugar a dichos cargos** y la misma deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas.

La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su dirección oficial, según los récords de la Oficina de Personal. Copia de los cargos le será remitida al representante de la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal. (Énfasis suplido.)

...

#### NORMAS DE DISCIPLINA

1. Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño de los deberes del empleo, no están permitidos.

...

5. Faltar a las Reglas de Seguridad estipuladas por la Autoridad para cada trabajo, no está permitido. Si el

supervisor solicitase del empleado la ejecución de un trabajo que envuelva riesgos de accidente sin haberse provisto las medidas de precaución y de seguridad necesarias, el empleado podrá apelar ante el supervisor superior la orden recibida, para que le provean las medidas adecuadas de seguridad, pero si el supervisor superior las considera adecuadas, el empleado no deberá negarse a hacer el trabajo.

...

11. Conducta desordenada, juegos de manos, etcétera, en horas laborables o en los recintos de la Autoridad, no está permitido.

12. Lenguaje o actos amenazantes, indecentes y obscenos, no están permitidos.

...

a) Mal uso de la propiedad, equipo, fondos o servicios de la Autoridad, no está permitido.

...

a) Destruir, estropear o abusar de la propiedad de la Autoridad, no está permitido.

...

22. Destruir, estropear o abusar de la propiedad de la Autoridad no está permitido.

...

25. Peleas o intentos de agresión, no están permitidos.

...

**Notas:**

1. La violación repetida de una sola de estas Reglas de Conducta o de varias de ellas es evidencia de que el empleado no se adapta al trabajo y de que no desempeña sus deberes satisfactoriamente. Por tanto, el empleado que recibe cinco amonestaciones, tres suspensiones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones, será suspendido definitivamente de su empleo.

...

**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. La Sra. Cynthia Cruz Emmanuelli se desempeñaba como Oficinista Revisor y Procesador de Comprobantes, asignada a la Sección de Control y Desembolsos del Departamento de Contabilidad y Finanzas del Sistema de Retiro de la Autoridad.
2. En dicha sección laboraban también el Sr. Reinaldo Rodríguez Marzán, aquí querellado, el Sr. Eduardo Rivera y la Sra. Teresa Pérez Hidalgo, todos se desempeñaban como Oficinista Revisor y Procesador de Comprobantes.
3. El Sr. Alberto Vila Nieves era el Supervisor General de dicho departamento.
4. El 12 de mayo de 2000, la Sra. Cynthia Cruz notó una sustancia extraña sobre el teclado de su computadora y una de las sillas que ubicaban en su cubículo por lo que se sentó en el borde de otra silla mientras llamaba a su supervisor para notificarle que habían colocado una sustancia extraña en el mencionado equipo. Mientras se encontraba realizando la llamada sintió un ardor fuerte en su glúteo derecho por lo que fue referida a la enfermera ocupacional de la Autoridad. La enfermera le indicó que tenía una quemadura de segundo grado por lo que le brindó los primeros auxilios y la refirió al Fondo del Seguro del Estado. A estos efectos, se cumplimentaron los documentos de rigor y quedó bajo tratamiento médico en descanso desde ese día.
5. Ese 12 de mayo, la Sra. Cynthia Cruz radicó una querrela ante la Policía de Puerto Rico por los hechos antes descritos, suscitando una investigación para

determinar quien había sido el responsable de la situación y la sustancia utilizada. El número de la querrela es: 00-1-266-03935.

6. El 22 de mayo de 2000 se rindió un Informe de Investigación del Incidente suscrito por el Jefe de la División de Servicios Generales y un Oficial de Seguridad. El informe contiene una relación de hechos y cuatro (4) recomendaciones:

- a) Reunir a todo el personal del área de trabajo donde ocurrieron los hechos y orientar al personal sobre las normas de conducta en el área de trabajo y posibles implicaciones de naturaleza legal.
- b) No imputar responsabilidades, sobre posibles sospechosos, hasta tanto los agentes investigadores de la Policía de Puerto Rico, concluyan la investigación.
- c) Analizar la posibilidad de reubicar a la señorita Cruz en un área de trabajo más segura.
- d) De surgir de la investigación de la Policía de Puerto Rico, alguna persona responsable de este incidente, canalizar la acción disciplinaria correspondiente, conforme a los Reglamentos de Personal y normas establecidas por la empresa.

7. En dicho informe no se precisa responsable alguno, solo se mencionan como sospechosos de los hechos al querellado y al Sr. Eduardo Rivera compañeros de trabajo de la perjudicada.
8. El 17 de mayo de 2000 agentes de la División de Explosivos y Seguridad Pública de la Policía de Puerto Rico se personaron a la Sección de Control y Desembolsos del Sistema de Retiro de la Autoridad para tomar muestras de la sustancia utilizada y someterla a análisis de laboratorio.
9. El análisis arrojó que se utilizó una sustancia controlada de carácter explosivo denominada Nitrato de Plata que es utilizada en laboratorios. Dicha sustancia es altamente irritante y sólo puede ser adquirida con una licencia especial.
10. El 15 de junio de 2000, el querellado fue entrevistado por los agentes de la División de Explosivos con relación a estos hechos. Durante la entrevista el querellado, luego de las advertencias de rigor, admitió libre y voluntariamente haber vertido un liquido sobre la silla de la señora Cynthia Cruz.
11. El 7 de agosto de 2000 la Autoridad emitió el Informe de Investigación y le formuló cargos al querellado por violación a las Reglas de Conducta 1,5,11,12,17,22,24, y la Nota 1.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad alegó que el querellado incurrió en las faltas imputadas por lo que debe ser sancionado conforme a las mismas. La Unión, por su parte, argumentó que la querrela prescribió debido a que no se cumplió con lo dispuesto en el Artículo XLI,

Sección 2, *supra*, porque no se sometió en el término establecido el Informe de Investigación del caso. Argumentó además, que los cargos debían ser desestimados porque no están fundamentados en hechos que se aleguen en el Informe de Investigación o en la carta de formulación de cargos.

Nos corresponde determinar en primera instancia, si la querrela es arbitrable procesalmente. La Unión alegó que el supervisor advino en conocimiento oficial de los hechos el 12 de mayo de 2000, fecha en que ocurrieron los mismos. Que a partir de esa fecha tenía treinta (30) días laborables para rendir su informe y que no fue sino hasta el 7 de agosto de 2000 que rindió el Informe de Investigación excediendo el término establecido en el Convenio Colectivo.

La Autoridad, por su parte, argumentó que advino en conocimiento oficial de los hechos cuando recibió el informe final de la Policía de Puerto Rico el 11 de julio de 2000 y que rindió su Informe de Investigación el 7 de agosto de 2000 dentro del término establecido en el Convenio Colectivo.

Al examinar el Artículo XLI, Sección 2, *supra*, sobre Procedimiento Disciplinario encontramos que el mismo dispone que el supervisor hará una investigación tan pronto tenga conocimiento de los hechos y que rendirá un informe de dicha investigación no más tarde de los treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de tener el conocimiento oficial de dichos hechos.

Le asiste la razón a la Unión. El supervisor advino en conocimiento de los hechos el 12 de mayo de 2000 por lo que tenía hasta el 12 de junio para rendir su informe y hasta el 2 de julio para formular los cargos correspondientes y no fue sino

hasta el 7 de agosto de 2000 que el supervisor emitió de forma simultánea el Informe de Investigación y la formulación de cargos.

Demás está decir que las disposiciones contenidas en los procedimientos disciplinarios son de estricto cumplimiento. De no ser así, la validez y el cumplimiento del contrato estaría al arbitrio de uno de los contratantes.<sup>2</sup> Se ha establecido que las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes y que deben cumplirse a tenor con las mismas.<sup>3</sup> Concluimos, que la querrela no es arbitrable debido a que la Autoridad no se ciñó a lo dispuesto en el Convenio Colectivo en cuanto al aspecto procesal.

## VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable procesalmente, se desestima la misma.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, a 16 de febrero de 2005.

---

**LILLIAM M. AULET BERRÍOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 16 de febrero de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

---

<sup>2</sup> Artículo 208 del Código Civil de Puerto Rico.

<sup>3</sup> Artículo 1044 del Código Civil de Puerto Rico.

LCDA. MARILYN M. RIVERA MELÉNDEZ  
OFICINA PROCEDIMIENTOS ESPECIALES  
AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

SR. RICARDO SANTOS  
PRESIDENTE  
UTIER  
PO BOX 13068  
SAN JUAN PR 00908-3068

LCDO. FELIX E. PEREZ RIVERA  
JEFE DIVISIÓN INTERINO  
OFICINA ASUNTOS LABORALES  
AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO. JOSÉ VELAZ ORTIZ  
BUFETE TORRES & VELAZ  
EDIF. MIDTOWN STE B-4  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III