

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA (AEE)
(Patrono o la Autoridad)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO

(UTIER)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-563

SOBRE: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
ARTÍCULO XLI, CONDUCTA IMPROPIA
SR. MONSERRATE TORRES RODRÍGUEZ, 7
DE JULIO DE 2009

ÁRBITRO:

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró los días 20 de enero y 9 de febrero de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico y en las instalaciones de la Oficina de Desembolso de la Oficina Regional de Operaciones de Transmisión y Distribución (AROT), de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en Ponce, Puerto Rico.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación, el 1 de agosto de 2011,¹ fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos.

¹ A solicitud de la Unión se concedió un término, a vencer el 5 de agosto de 2011; no obstante, conforme a conversación telefónica del 4 de agosto de 2011, se concedió una extensión de dicho término, al vencimiento del mismo, la Unión radicó su alegato escrito el 30 de septiembre de 2011.

Por la **Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico (A.E.E.)**, en adelante "el Patrono o la Autoridad", comparecieron: la Lcda. Marta I. Léctora Jordán, asesora legal y portavoz; el ingeniero Juan Novoa Cádiz, Superintendente de Conservación y Subestaciones Sur y testigo; el Sr. Enrique Flores, Supervisor de Desembolso de Ponce y testigo; el Sr. Juan Citrón Arbolay, Supervisor de Estructura y Terrenos; y el Sr. Luis A. Rivera Hernández, Hojalatero de la AEE y testigo.

Por la **Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER)**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz, asesor legal y portavoz; y los Sres. Rigo Ramírez Feliciano y Monserrate Torres Rodríguez, este último querellado y testigo.

A las partes así representadas se les brindó la oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Cabe señalar, que durante la vista del 20 de enero de 2011, a eso de las 3:00 p.m., luego de que concluyera el desfile de prueba del Patrono, el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz, asesor legal y portavoz de la Unión, indicó que los Sres. José Acosta y Ángel R. Martínez, quienes fungirían como testigos de la Unión, no se habían presentado, a la vista. Esto a pesar de haber sido debidamente citados por la Unión. A esos efectos solicitó recesar y continuar la vista en otra ocasión en que ambos testigos estuvieran presentes.

La portavoz del Patrono se opuso a que se fraccionara la vista de arbitraje debido a la incomparecencia de los testigos de la Unión, ya que se trataba de un sexto señalamiento. Sostuvo, que era responsabilidad de la Unión comparecer con todos sus testigos, por lo que solicitó que se celebrara la vista con el testigo presente en sala.

Luego de evaluados los autos del caso, conforme a las disposiciones contenidas en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.² La petición de la Unión, fue denegada y determinamos que no habríamos de suspender la vista por la ausencia de los testigos de la Unión; ya que ésta no presentó evidencia que sustentara su petición. No obstante a lo anterior, dada la hora en que se hizo dicho planteamiento no fue posible comenzar con el desfile de prueba de la Unión, por lo que Citamos la continuación de vista para el 9 de febrero de 2011; y se apercibió a la Unión de que esta fecha solo podría presentar los testigos que habían comparecido a la vista del 20 de enero de 2011, y que debido a la hora, no pudieron prestar su testimonio.

Así pues, el 9 de febrero de 2011, al inicio de los procedimientos de rigor, el portavoz de la Unión, indicó que los Sres. José Acosta y Ángel R. Martínez, se habían presentado a la vista citada para ese día. Informó que los dos (2) testigos se habían ausentado a la primera audiencia del día 20 de enero de 2011, por razones medicas; no obstante, dada la hora en que concluyó el desfile de prueba del Patrono, este no presentó

² Véase el Artículo X del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente: ...“b) El árbitro determinará la fecha, hora y sitio de la celebración de la vista de arbitraje y notificará a las partes, por correo ordinario y/o cualquier otro medio que entienda apropiado, con no menos de diez (10) días laborables con antelación a la fecha de la vista. ...e) Será responsabilidad de cada parte citar a sus testigos, y al (los) querellante(s), y asegurar la comparecencia de éstos a la vista. ...g) Las partes comparecerán a la vista debidamente preparadas en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro con toda la prueba oral y documental necesaria, incluyendo copia del convenio colectivo. ... i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; a base de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia y; a base del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables cuando la sumisión así lo requiera. ... l) Es responsabilidad de cada parte proveer la prueba necesaria para sustentar sus alegaciones.”

Véase el Artículo XII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente: ... “e) Tardanzas - La hora acordada para el inicio de la vista no será alterada, salvo que exista justa causa. En caso de tardanza, el árbitro podrá comenzar la vista con la parte compareciente, a menos que previamente sea notificado de la razón para la tardanza y ésta sea aceptada por el árbitro.”

la evidencia médica que justificara la ausencia de los estos. Más bien, se limitó a señalar como error del Árbitro una alegada violación al debido proceso de ley.

Por otro lado luego de evaluar detenidamente la prueba admitida, objeto de esta controversia, consideramos necesaria una inspección del área en la que se realizaron los mismos. Dicha inspección se llevó a cabo el 9 de febrero de 2011, en las instalaciones de la Oficina de Desembolso de la AROT, de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en Ponce. La comparecencia registrada durante la inspección fue la siguiente:

Por la Unión compareció el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz y los Sres. Rigo Ramírez Feliciano y Monserrate Torres Rodríguez, quien testificó durante la inspección. Por el Patrono compareció la Lcda. Marta I. Léctora Jordán, quien tuvo la oportunidad de interrogar al testigo de la Unión; y el Sr. Monserrate Torres Rodríguez.

Al finalizar la inspección, a solicitud de las partes, se concedió un término para la radicación de alegatos escritos, a vencer el 30 de septiembre de 2011; quedando sometido el caso para su adjudicación final.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó sus respectivas controversias y remedios, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

Patrono:

Que determine el Honorable Árbitro si a la luz de las disposiciones del Artículo XLI del Convenio Colectivo vigente entre la UTIER y la Autoridad de Energía Eléctrica el querellado, Sr. Monserrate Torres ha infringido las Reglas de Conducta 11,12 así como la Nota 1. [sic]

Unión:

Que el Honorable Árbitro determine, conforme el Convenio Colectivo y la prueba desfilada, que el unionado Monserrate Torres Rodríguez no cometió las faltas imputadas de las mencionadas Reglas de Conducta del Procedimiento Disciplinario de la AEE y las disposiciones del Convenio Colectivo vigente y/o que la formulación de cargos es excesiva, por lo que, procede la revocación de la formulación de cargos impuesta.

De determinarse que no cometió las faltas que se le imputan y/o que las mismas son excesivas, ordene la eliminación inmediata de la presente acción disciplinaria del expediente de personal oficial del Sr. Monserrate Torres Rodríguez, el pago de los salarios y haberes dejados de devengar, con cualquier otro remedio que proceda.

Consono con la disposición pertinente, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos³, se determinó que los asuntos a resolver son aquellos que surgen del proyecto de sumisión del Patrono.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE A LA CONTROVERSIA⁴

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.

³ Véase el Artículo XIII - Sobre la Sumisión, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) En la eventualidad 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."

⁴ Exhíbit 1, Conjunto - Convenio Colectivo, Vigente desde el 24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto de 2010.

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 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 remitido 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 imputada. 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.

Sección 3. Todo trabajador a quien se le formule cargos por infracción a una o varias de las Reglas de Conducta tendrá quince (15) días laborables a partir de la fecha del recibo por el Presidente del Consejo Estatal de la notificación de dichos cargos para solicitar al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborables la celebración de una vista formal de arbitraje para la ventilación de los mismos, la cual se efectuará ante el árbitro del Departamento del Trabajo. Al celebrarse la vista el trabajador estará representado por el Presidente del Consejo Estatal o cualquier otro oficial de la Unión y/o por el abogado que él seleccione.

...

NORMAS DE DISCIPLINA

Normas de Disciplina					
Reglas de Conducta	Amonestación Formal	Suspensión de 40 horas Laborables	Suspensión de Licencia por Accidente del Trabajo	Suspensión de 80 horas Laborables	Separación Definitiva
11. Conducta desordenada, juegos de manos, etcétera, en horas laborables o en los recintos de la Autoridad, no está permitido.	Primera Vez	Segunda Vez		Tercera Vez	Cuarta Vez
...					
12. Lenguaje o actos amenazantes y obscenos, no están permitidos.		Primera Vez		Segunda Vez	Tercera Vez
...					

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 o tres suspensiones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones, será suspendido definitivamente de su empleo.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Monserrate Torres Rodríguez, en adelante denominado el Querellado, se desempeña como Trabajador General de Edificios y Terrenos II, en la Región de Ponce.
2. El Sr. Luis A. Rivera Hernández, se desempeña como Hojalatero en las Subestaciones en la Región de Ponce.
3. El 15 de mayo de 2009, el Querellado y el Sr. Luis A. Rivera Hernández se presentaron en el vehículo oficial a la Oficina de Desembolso en Ponce, alrededor de las 8:30, para cobrar el reembolso de gastos por concepto de dietas.
4. Cuando el Querellado se disponía a estacionar el vehículo oficial en el que viajaba en compañía del señor Rivera Hernández, encontró que el estacionamiento designado para vehículos oficiales estaba ocupado por un vehículo privado. Éste le cuestionó al guardia de seguridad, "¿Qué de quién era ese carro?". "El guardia de seguridad le indicó que era del señor Cintrón".⁵
5. El Sr. Juan Francisco Cintrón Arbolay, se desempeña como Supervisor de Conservación de Estructura y Terrenos en las instalaciones de la Oficina Regional de Operaciones de Transmisión y Distribución (AROT), en Ponce.
6. Acto seguido el Querellado, fue a averiguar dónde estaba el señor Cintrón, ya que sabía o conocía quien era él.⁶
7. Alrededor de las 8:30 a.m. el señor Cintrón Arbolay, estaba frente al área de correo o pago de la ventanilla de la Oficina de Desembolso de la AROT en Ponce, esperando que sus empleados llenaran los documentos de las dietas. En tono alterado y levantándole el dedo a la cara el Querellado le dijo al señor Cintrón

⁵ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 20 de enero de 2011 y 9 de febrero de 2011. (T.O. página 98 y 21).

⁶ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 9 de febrero de 2011. (T.O. página 20 y 21).

Arbolay, "¿Qué de quién era ese vehículo que estaba en el área oficial?", "¿Qué lo tenía que sacar?".⁷

8. Esto ocurrió en presencia del Sr. Enrique Flores, quien se desempeña como Supervisor de Desembolso de la AROT en Ponce, y quien estaba ese día en el área de correo o pago, detrás del área de la ventanilla.
9. El señor Cintrón Arbolay le indicó al Querrellado "Qué ese vehículo es mío y suyo", visiblemente alterado el Querrellado se le acercó al señor Cintrón Arbolay en actitud retante al nivel de la cara y en un tono muy alto señalándole con el dedo le dijo "Yo necesito que Tú muevas esa guagua de allí".⁸
10. El Querrellado de manera desafiante le indicó al señor Cintrón Arbolay, "Usted es un irresponsable", "Por eso es que la gente habla pestes de usted".⁹
11. Ante la falta de control del Querrellado y ante su estado de ánimo tan caldeado, el señor Cintrón Arbolay apreció que el señor Flores estaba detrás de la ventanilla del mostrador en el área de correo o pago de Desembolso de la AROT, observando y escuchando lo que estaba sucediendo.
12. El Querrellado le cuestionó al señor Cintrón Arbolay "¿Qué quien era su Supervisor?", éste le respondió "El Sr. Edgardo Rivera Alvarado", y se dirigió a la oficina del señor Rivera Alvarado, quien se desempeña como Administrador Regional de AROT, en Ponce.¹⁰
13. Luego el señor Cintrón Arbolay se dirigió al área de la ventanilla de la Oficina de Desembolso y le preguntó al Sr. Enrique Flores "¿Usted vio lo que pasó?", y éste le contestó "Qué sí".¹¹
14. Los supervisores señor Cintrón Arbolay y señor Flores continuaron con sus labores y luego de un tiempo, los empleados de la AROT volvieron a trabajar y se movilizaron a su área de trabajo, luego de estar sin rendir trabajo.
15. El 18 de mayo de 2009, el señor Cintrón Arbolay, redactó un informe en el que documentó el incidente del 15 de mayo de 2009, y se lo dirigió al Ingeniero Juan Novoa Cádiz, quien se desempeña como Superintendente de Conservación de Subestaciones Sur.

⁷ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 20 de enero de 2011 y 9 de febrero de 2011. (T.O. página 13, 121 y 21), Exhíbit Núm. 4- del Patrono.

⁸ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 20 de enero de 2011 y 9 de febrero de 2011. (T.O. página 13,121 y 21).

⁹ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 20 de enero de 2011 y 9 de febrero de 2011. (T.O. página 15 y 23).

¹⁰ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 20 de enero de 2011 y 9 de febrero de 2011. (T.O. página 14 y 23).

¹¹ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 20 de enero de 2011. (T.O. página 14).

16. En dicho informe el señor Cintrón Arbolay le indicó al Ing. Novoa Cádiz que la reacción agresiva del Querellado ante su legítima intervención fue un acto de reto a la Autoridad y que esta conducta amenazante e irrespetuosa no puede permitirse en el área de trabajo por lo cual le solicitó que se investigara.
17. El 19 de mayo de 2009, el ingeniero Novoa Cádiz le envió una carta al Querellado, la cual reproducimos aquí, según fue redactada, donde se le informó lo siguiente:¹²

CONDUCTA DESORDENADA Y AMENAZANTE

El 18 de mayo de 2009 recibimos una comunicación del Supvr. Juan F. Cintrón Arbolay donde nos informa de un incidente ocurrido el viernes, 15 de mayo de 2009 cerca de las facilidades de las Oficinas de Desembolsos de Ponce. El supervisor Cintrón Arbolay alega que usted se expresó de forma amenazante, desordenada e irrespetuosa hacia su persona. Además, debido a este incidente, se interrumpieron las labores de los empleados de a Oficina de Desembolsos de Área.

Debido a esta situación, el supervisor Cintrón Arbolay nos solicitó una investigación sobre lo allí ocurrido. Para determinar cómo se iba a proceder en relación a esta solicitud, nos dimos a la tarea de revisar su expediente local de empleado. Encontramos que en los pasados años, usted se había envuelto en los siguientes incidentes:

1. Memorando del 27 junio de 1990— Supvr. Ismael Ramos sobre comportamiento irrespetuoso hacia el Supvr. Agustín Rodríguez.
2. Memorando del 16 de octubre de 1990— Ing. Pedro Morales sobre investigación de incidente con compañero de trabajo.
3. Memorando del 7 de diciembre de 1992 — Ing. Manuel F. Pedraja sobre actitud arrogante hacia los supervisores.
4. Memorando del 6 de septiembre de 1996 - Janette Vargas Ortega sobre incidente de falta de respeto hacia su persona.
5. Memorando del 7 de enero de 1997 - Jonás López Clark sobre el incidente del 3 de enero de 1997 sobre expresiones groseras, irrespetuosas y difamatorias hacia Janette Vargas Ortega e interrupción de las labores de esa oficina.

¹² Exhíbit Núm. 1— del Patrono

6. Minuta del 9 de abril de 1997 relacionada al incidente del 3 de abril de 1997 donde se indica que hubo falta de respeto hacia la Supvra. Jeanette Miranda y personal de oficina.
7. Minuta del 28 de mayo de 1997 sobre incidentes ocurridos el 20 y 21 de mayo de 1997 con Supvra. Jeanette Miranda.
8. Memorando del 18 de junio de 1999— Supvr. Leopoldo Vega sobre incidente de conducta desordenada e impropia.
9. Memorando del 10 de agosto de 2000— Lcda. Felisa Recio Mandés por uso de insultos, amenazas y críticas.
10. Carta del 2 de octubre de 2001 de un cliente al Gerente de Distrito de Santa Isabel alegando que se expresó de manera grosera hacia el cliente.
11. Carta del 22 de octubre de 2001 de cliente alegando trato humillante hacia su persona.
12. Memorando del 29 de enero de 2002— Carmen Antompietri sobre incidente del 13 de enero de 2002 con la Sra. Edith Cruz por tratarla de forma impropia.
13. Memorando del 30 de enero de 2003 informando sobre suspensión de empleo y sueldo efectivo el 3 de febrero de 2003 por violación a Las Reglas de Conducta #11 y #12.

Dado el caso que esto es una conducta habitual para usted, donde evidentemente ha tenido problemas de esta naturaleza previamente, queremos informarle que procederemos con la investigación administrativa de este caso.

JMN/sft

C: Supvr. José A. Feliciano Nieves

18. En dicha carta se informó además del Memorando del 30 de enero de 2003, sobre suspensión de empleo y sueldo efectivo el 3 de febrero de 2003, se formularon cargos al Querellado por violación a las Reglas de Conducta, Número 11 y 12.
19. El 7 de julio de 2009, el Patrono, luego de investigar lo sucedido en la mañana del día de los hechos, determinó que el Querellado incurrió en varias infracciones a las Reglas de Conducta Número 11 y 12 y a la Nota 1 de Procedimientos Disciplinarios.
20. El 19 de agosto de 2009, el Patrono radicó la presente querrela ante este foro de arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba desfilada en el caso de autos somos de opinión que proceden las infracciones a las Reglas de Conducta Número 11 y 12 y a la Nota 1 de Procedimientos Disciplinarios que la AEE le impuso al Querellado. A base de la prueba desfilada en las vistas de arbitraje concluimos que, el Querellado violó las Reglas de Conducta Núm. 11 y 12 y a la Nota 1, supra.

Entendemos que la actitud del Querellado constituyó una conducta amenazante e irrespetuosa hacia el supervisor Juan Francisco Cintrón Arbolay.

Con relación a lo anterior debemos señalar que la violación de la Regla de Conducta Núm. 11, supra, se expresa como sigue:

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

(La violación a esta Regla de Conducta conlleva la primera vez amonestación formal, la segunda vez suspensión de 40 horas laborables, la tercera vez suspensión de 80 horas laborables y la cuarta vez separación definitiva de empleo y sueldo).

Ciertamente, surge de las vistas celebradas los días 20 de enero y 9 de febrero de 2011, así como de la prueba documental presentada que el Querellado actuó desordenadamente en los predios de la Autoridad.

En primer lugar, el Querellado admitió haberse estacionado y acto seguido en lugar de ir a cobrar su dieta (razón de ser para estar en el área de correo o pago de Desembolso de la AROT) le cuestionó al guardia de seguridad, "¿Qué de quién era ese

carro?" y fue a localizar a la persona que había estacionado el automóvil en el estacionamiento de vehículos oficiales.¹³

Con relación a lo anterior debemos señalar que la violación de la Regla de Conducta Núm. 12, supra, se expresa como sigue:

Regla de Conducta Núm. 12 Lenguaje o actos amenazantes, indecentes y obscenos, no está permitido.

(La violación a esta Regla de Conducta conlleva la primera vez suspensión de 40 horas laborables, la segunda vez suspensión de 80 horas laborables y la tercera vez separación definitiva de empleo y sueldo).

El Querellado, no solo utilizo un tono fuerte de voz al requerir el movimiento del vehículo de motor del señor Cintrón Arbolay, se acercó a una distancia de entre 1 y 2 pies, señalándole la cara e invadiendo su "espacio personal", al punto que éste pensó que lo iba a agredir. Además, la discusión provocada por el Querellado, la cual según el testimonio de los testigos duró 2 minutos, provocó la paralización de la Oficina de Desembolso en Ponce.

Con relación a la Medida Disciplinaria impuesta por el Patrono al Querellado por el uso de lenguaje o actos amenazantes contemplado en la Regla de Conducta Núm. 12, supra, sobre el Uso de Lenguaje Amenazante o Abusivo se ha resuelto lo siguiente:

"Generally arbitrators do not require companies to put up with verbal abuse of their foremen by employees. Use of profane and obscene language by an employee does not necessarily subject him to drastic discipline, but if such language is used to embarrass, ridicule, or degrade a supervisor, it would be considere an insubordinate act, especially if other employees were present to hear it.

¹³ Esto surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del 20 de enero de 2011 y 9 de febrero de 2011. (T.O. página 98 y 21), Exhibit Núm. 4- del Patrono.

But when profane, obscene, or abusive language is coupled with a refusal to obey an order or other insubordinate act of the employee, arbitrators typically uphold a discharge or other severe penalty. (Hastings Mfg. Co., 26 LA 713)". Véase Grievance Guide octava edición, B.N.A. pág. 47.

Por otro lado, en el caso de General Electric Co. And Electrical Workers, IUE, Local 301, se sostuvo la sanción de un Patrono a un Delegado de la Unión por éste haberle increpado y gritado a un supervisor frente a otros empleados. En el caso de Wine Cellar and Marine Engineers, 81 LA 158, se sostuvo la suspensión de un empleado que le levantó la voz y le increpó a su supervisor. En el caso de Continental Fire Drum Inc. and Steelworkers, Local 2282, 83 LA 1197 se sostuvo el despido de un empleado que usó lenguaje rudo y abusivo hacia su supervisor. Véase *How Arbitration Works*, pág. 930, 6ta. Ed. (2003). Véase además, Redeker, *Discipline Policies & Procedures*, pág. 279 (1982).

Entendemos que con su actuación, el Querrellado violó las Reglas de Conducta Núm. 11 y 12, supra, ya que éste procedió de manera desordenada, irrespetuosa y utilizó un lenguaje y actos amenazantes hacia el Sr. Juan Francisco Cintrón Arbolay.

De hecho el señor Cintrón Arbolay indicó que durante el incidente el Querrellado le habló en un tono de voz alterado, que lo señaló con el dedo y que se le acercó en actitud retante a nivel de su cara, casi a punto de tocarlo. El Sr. Enrique Flores que estaba detrás de la ventanilla del mostrador en el área de correo o pago de Desembolso de la AROT, observó y escuchó lo que sucedió.

Con relación a lo anterior debemos señalar que en casos que involucran cuestiones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba

para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber: 1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y 2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales: 1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa, 2. si se le concedió un debido proceso al empleado, 3. y si la medida disciplinaria fue razonable. Fernández Quiñones, supra, pág. 210

Además debemos señalar que:

"Los jueces no debemos, después de todo, ser tan inocentes como para creer declaraciones que más nadie creería" Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 D.P.R. 573 (1961). Con esta expresión, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció que en la función adjudicativa no se puede ignorar la lógica ni el sentido común. El presente caso, es precisamente el clásico ejemplo de quien pretende que un árbitro le otorgue credibilidad a una versión poco creíble y le brinde otra oportunidad a quien infringió a sabiendas las normas y procedimientos requeridos por el Patrono.

Con relación al aspecto de la credibilidad entre los factores a considerar al evaluar la credibilidad de un testigo se encuentran los siguientes: el "demeanor" (comportamiento) del declarante mientras testifica y su manera de testificar; la naturaleza de su testimonio, esto es, si el testimonio es específico, detallado o evasivo; su capacidad y la oportunidad que tuvo para percibir, recordar o comunicar cualquier materia o asunto sobre el cual testifica; su carácter de honestidad o veracidad; la existencia o ausencia de parcialidad, interés o cualquier otro motivo que pueda reflejarse en su declaración; alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido; y la actitud del testigo hacia el foro donde declara o con respecto a lo declarado, entre otros.

Debemos señalar además, que los testimonios de los Sres. Juan Francisco Cintrón Arbolay y Enrique Flores quienes fueron testigos presentados por el Patrono en la Vista de Arbitraje fueron claros, precisos y consistentes y nos merecen entero crédito y validez.

En este caso los supervisores fueron elocuentes, consistente y convincentes en su narración de la actitud alterada, amenazante y de falta de respeto que demostró el Querellado para con el señor Cintrón Arbolay. Entendemos que la conducta y/o comportamiento del Querellado constituye un lenguaje y/o actos amenazantes para con el señor Cintrón Arbolay.

Como se pudo observar durante las vistas, el Querellado actuó de manera desordenada e irrespetuosa al dirigirse al señor Cintrón Arbolay para que moviera su vehículo mal estacionado. Que conforme fue ventilado en la vista no era la primera

ocasión que incurría en dicha conducta toda vez que éste ha presentado un patrón a tales efectos.¹⁴ Por tal razón, el Querellado muestra un patrón desordenado en su conducta en el trabajo. Tanto la prueba documental presentada como los testimonios ofrecidos en las vistas reflejan que efectivamente la conducta del Querellado es una desordenada e irrespetuosa. Igualmente, la forma desordenada e irrespetuosa en que se dirigió al señor Cintrón Arbolay fue una conducta amenazante y ofensiva la cual no es permitida por las Reglas de Conducta negociadas por las partes.

Entendemos que la violaciones por infracciones a las Reglas de Conducta Número 11 y 12 así como la Nota 1, impuesta por el Patrono al Querellado son unas justificadas, de conformidad con la conducta y/o comportamiento exhibido por éste.

Finalmente debemos señalar que es un principio reconocido y trillado en el arbitraje laboral, que el Patrono tiene la autoridad y el poder de decidir la sanción disciplinaria apropiada en relación con una conducta impropia de un empleado, siempre y cuando esta sea una razonable, y entendemos que ésta lo fue. Máxime en este caso cuando así se negoció con la Unión y las actuaciones prohibidas en que el Querellado incurrió están debidamente enumeradas en las Reglas de Conducta de la Autoridad.

Resolvemos a base de todo lo anteriormente señalado que las Normas de Disciplina impuestas por el Patrono al Querellado estuvieron justificadas a la luz de los hechos y de la prueba desfilada en la vista de arbitraje. A tales efectos emitimos el siguiente:

¹⁴ Exhibit 1, Patrono.

VI. LAUDO

De conformidad con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo resolvemos que la medida disciplinaria impuesta por el Patrono al Sr. Monserrate Torres Rodríguez, estuvo justificada.

El Sr. Monserrate Torres Rodríguez infringió las Reglas de Conducta Número 11 y 12 así como la Nota 1.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de junio de 2012.



LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 8 de junio de 2012; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. ALBERTO CUEVAS TRISÁN
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDA. MARTA LECTORA JORDAN
OFIC. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SR. ANGEL FIGUEROA JARAMILLO
PRESIDENTE UTIER
PO BOX 13068
SAN JUAN PR 00908-3068

LCDO. RICARDO SANTOS ORTIZ
BUFETE SANTOS Y SUAREZ
421 MUÑOZ RIVERA
COND. MIDTOWN SUITE B-1
SAN JUAN PR 00918



JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III