

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO Box 195540  
San Juan, PR 00917-5540

**AUTORIDAD DE ENERGÍA  
ELÉCTRICA  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE TRABAJADORES  
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
(UTIER)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-03-3293**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 26 de agosto de 2008 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 27 de febrero de 2008, ultimo día concedido a la Autoridad para someter alegato escrito. Las partes acordaron someter por estipulación una controversia de arbitrabilidad procesal para ser resuelta por este arbitro. La Autoridad estuvo representada por el Lcdo. Alberto Cuevas Trisán. Por su parte, la Unión estuvo representada por el Lcdo. José Velaz Ortiz.

## **II. SUMISIÓN**

Las partes sometieron el siguiente acuerdo de sumisión:

“Que el Honorable Arbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba, en primera instancia si procede la desestimación de los

cargos disciplinarios contra el señor José R. Christian Calder, por la Autoridad de Energía Eléctrica violar el Procedimiento Disciplinario establecido en el Artículo XLI del Convenio Colectivo, al no indicar en la formulación de cargos la penalidad que conlleva la alegada infracción a las reglas de conducta imputadas. En segunda instancia, si se determinara que no procede la desestimación de los cargos, que el Honorable Arbitro determine si tienen mérito los cargos imputados o si procede la desestimación de los mismos.”

### **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

#### **ARTÍCULO XLI**

#### **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

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 los 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 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.

### **IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

La controversia que debemos resolver en este caso esta claramente definida por las partes. Es un asunto que ha sido tratado por otros Honorables Árbitros de este foro y hasta el momento todas las decisiones emitidas han sido

consistentes.<sup>1</sup> Por otro lado, estos laudo emitidos han sido sostenidos por nuestros tribunales de justicia.<sup>2</sup> Este caso trata de si es arbitrable una querrela en donde la Autoridad ha formulado cargos disciplinarios a un empleado y en la formulación de cargos no ha establecido cual es la penalidad que va a imponer en caso de que se encuentren probados los hechos que se le imputan.

De la prueba estipulada y sometida por las partes surge que la Autoridad esta sumamente conciente de la necesidad de que la formulación de cargos conlleve una clara indicación de cual es la penalidad que conlleva cada regla imputada. Este hecho queda probado por la cantidad de memorandos internos que la Autoridad ha circulado orientando a su personal gerencial de la importancia de cumplir con el procedimiento pactado en el Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, establecido en el Convenio Colectivo.<sup>3</sup> Luego de un análisis de la prueba no tenemos mas opción que adoptar la posición asumida por otros Honorables Árbitros por lo que citamos del caso A-04-592 y A-04-593 lo siguiente:

“Le asiste la razón a la Unión. Surge de la prueba que la Autoridad desde enero de 2000, había enviado diferentes memorandos al personal supervisor relacionados con las enmiendas al Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario. La Sra. Ana T. Blanes, Directora de Recursos Humanos de la Autoridad expresó en un memorando dirigido al personal supervisor lo

---

<sup>1</sup> Laudo emitido por la Honorable Arbitro Lilliam Aulet en los casos A-04-592, 04-593 del 1 de septiembre de 2004. Exhibits 6 conjunto. Laudo de la Honorable Arbitro Yolanda Cotto Rivera en el caso A-03-341 del 21 de junio del 2006.

<sup>2</sup> Exhibits 7 y 14 conjunto sosteniendo la validez de los laudos emitidos por este foro en cuanto a la controversia del caso de referencia.

<sup>3</sup> Exhibits 3,4 y 5 conjunto.

siguiente: Recibimos con marcada frecuencia formulaciones de cargos que no cumplen con las disposiciones establecidas en los convenios colectivos UTIER, UEPI Y UITICE, relativas a los procedimientos disciplinarios. Resulta mandatorio advertir, nuevamente, que las disposiciones contenidas en los procedimientos disciplinarios son de estricto cumplimiento. Su incumplimiento conlleva la desestimación de las formulaciones de cargos.”

Además, en el laudo A-03-341 se sostuvo y citamos: Entendemos que el mero hecho de copiar en la Formulación de Cargos las Reglas de Conducta y las diferentes penalidades no satisface el requisito que exige la Sección 2 del Artículo XLI, supra, al establecer que la Formulación de Cargos deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a los(sic) Reglas de Conducta imputadas.”

Esta igual situación de hechos es la que tenemos ante nuestra consideración, por lo que no tenemos otra opción que emitir el siguiente Laudo:

Determinamos que la Formulación de Cargos contra el empleado José R. Christian Calder no es arbitrable, esto debido al fallo procesal incurrido por la Autoridad en cuanto al Artículo XLI, Sección 2 del Convenio Colectivo al no establecer la penalidad que conllevan las faltas imputadas. A esos efectos se desestima la Formulación de Cargos y se ordena un cese y desista de dicha práctica.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 6 de abril de 2009.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 6 de abril de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO VÍCTOR M OPPENHEIMER SOTO  
JEFE DIV RELACIONES LABORALES  
AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO ALBERTO CUEVAS TRISÁN  
OFICINA DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES  
AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

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

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**