

**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 ENERGÍA  
ELÉCTRICA  
(PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE  
LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y  
RIEGO  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-03-341**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**FRANKIE LÓPEZ RODRÍGUEZ**

**ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA**

## **INTRODUCCIÓN**

Citado el caso de autos para audiencia a celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, el 21 de febrero de 2006; compareció el Patrono de epígrafe representado por la Lcda. Joanna Costas Vázquez, Asesora Legal y Portavoz<sup>1</sup>. En representación de la Unión, compareció el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz<sup>2</sup>

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 2 de junio de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos. Ambos escritos se recibieron dentro del término establecido.

---

<sup>1</sup> También comparecieron los señores Ismael Berríos, Asesor; y Gilbert Martínez, Supervisor (Testigo).

<sup>2</sup> Además compareció el Sr. Pedro Rodríguez, Presidente Capítulo de Caguas, el empleado querellado Sr. Frankie López Rodríguez; y el Sr. Luis C. Casanova en calidad de testigo.

## SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

### **AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA**

Que la Honorable Árbitro determine que tiene jurisdicción para entender en el presente caso toda vez que los cargos formulados al señor López cumplen con lo establecido en el Artículo XLI del Convenio en referencia a las penalidades y en consecuencia que determine si el querellado infringió las Reglas de Conducta de la Autoridad de acuerdo a la prueba y al Convenio Colectivo aplicable.

### **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO (UTIER)**

Que la Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo y de la prueba, si los cargos contra el Sr. Frankie López Rodríguez son arbitrables procesalmente, debido a que la carta de Formulación de Cargos no indica la penalidad que conlleva la infracción a las reglas imputadas según lo requiere el Artículo XLI, sobre Procedimiento Disciplinario a que se refiere dicha carta. De determinarse que no procede la desestimación de todos o alguno de los cargos, que en segunda instancia determine si el señor López Rodríguez incurrió o no en violación a la o las Reglas de Conducta o Normas de Disciplina que no hayan sido desestimadas.

Luego de evaluar ambos proyectos, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida; conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, adoptamos el proyecto de Sumisión presentado por la Unión.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>3</sup>**  
**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 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.

...

---

<sup>3</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1999 hasta el 2005 (Exhibit 1 Conjunto).

## NORMAS DE DISCIPLINA

1 de enero de 1950 (Según Enmendadas)

Reglas de Conducta	Amonestación Formal	Suspensión 40 Horas Laborables	Suspensión de la Licencia de Accidente de Trabajo	Suspensión de 80 Horas Laborables	Separación Definitiva
13. Falta de atención o negligencia en la consideración de las solicitudes al público, no está permitido		Primera vez		Segunda vez	Tercera vez
18. Insubordinación, no está permitido				Primera vez	Segunda vez
27. Entorpecer o limitar voluntariamente la producción a los servicios de la Autoridad, no está permitido					Primera vez
<b>Nota 1.</b> 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 una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones será despedido definitivamente de su empleo.					
<b>Nota 3.</b> En caso de cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad.					

## EVIDENCIA DOCUMENTAL

### I. Unión

#### A. Sobre el planteamiento procesal

Exh. 1: Laudo de Arbitraje Caso, A-04-592, A-04-593

Exh. 2: Sentencia Civil No. KAC-2004-6863

Exh. 3: Sentencia KLCE 2005-00324

Exh. 4: Resolución Caso CC-2005-838

Exh. 5: Solicitud de Reconsideración Caso CC 2005-838

Exh. 6: Resolución Caso CF 2005-538

Exh. 7: Mandato Caso CC 2005-838

Posteriormente, vía moción, la Unión presentó tres documentos adicionales, a saber:

- a. Comunicación del 18 de enero de 2000, a TODO EL PERSONAL SUPERVISOR, del Lcdo. Marc F. Thys Torres, Administrador Oficina de Procedimientos Especiales.
- b. Comunicación del 31 de agosto de 2000, a TODO EL PERSONAL SUPERVISOR del Lcdo. Ramón L. Rodríguez Meléndez, Administrador General, Oficina de Asuntos Laborales de la Autoridad.
- c. Comunicación del 18 de junio de 2001, al PERSONAL SUPERVISOR del Lcdo. Ramón L. Rodríguez Meléndez, Administrador General, oficina de Asuntos Laborales de la Autoridad, la cual aparece también suscrita por la Sra. Ana T. Blanes, Directora de Recursos Humanos.

#### B. Sobre los Méritos

Exh. 8: Proc. Para el Control de guantes y Manguillas Aislantes

Exh. 9: Informe Diario de Trabajo

Exh. 10: Memorando Avería durante el fin de semana

Exh. 11: Informe Catorcenal de Asistencia

Exh. 12: Fragmento del Manual de Reglas de Seguridad

Exh. 13: Informe Diario

**II. Patrono**

Exh. 1: Carta de Deberes del Celador de Líneas II

Exh. 2: Hoja de Reemplazo de Guantes Primarios o Manguillos

**III. Exhibits Conjuntos**

Exh. 1: Convenio Colectivo aplicable vigente desde el 1999 al 2005.

Exh. 2: Formulación de Cargos

Exh. 3: Informe de Investigación

**OPINIÓN**

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la presente formulación de cargos es o no arbitrable procesalmente.

La Unión, alegó que la formulación de cargos contra el querellado Frankie López Rodríguez no era arbitrable, toda vez que la Autoridad incumplió con lo dispuesto en el Artículo XLI, Sección 2, supra. Sostuvo que la Sección 2 del mencionado Artículo establece que la Formulación de cargos contra el empleado debe indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas, lo cual no se hizo.

De otro lado, el Patrono alegó que el caso era arbitrable, ya que la presente Formulación de Cargos cumplía con lo establecido en el Artículo XLI, supra. Sostuvo que cada Regla de Conducta apareja la sanción que, con carácter mandatorio, ha de imponerse. Arguyó que la Formulación de Cargos en cuestión contenía el texto íntegro en cuanto a las Reglas de Conducta y la penalidad acordada se refiere; en cumplimiento con la Sección 2 del referido Artículo XLI.

Constando así la posición de cada parte, nos encontramos en posición de resolver.

El Artículo XLI -Procedimiento Disciplinario- contenido en el Convenio Colectivo vigente ente las partes contempla la forma en que se tramitarán los casos disciplinarios. A este Artículo se incorpora la tabla titulada Normas de Disciplina, la cual enumera una serie de Reglas de Conducta y la medida disciplinaria a imponerse. En cuanto a las medidas disciplinarias, existen varias sanciones para una misma Regla de Conducta, y la aplicación de la misma va a depender en cada caso del historial disciplinario del empleado. Es decir, se va a considerar la cantidad de infracciones, si alguna, que haya tenido el empleado a cierta Regla de Conducta para determinar la medida disciplinaria a imponerse.

En el caso de autos, al empleado querellado se le imputó la infracción a las Reglas de Conducta Número 13, 18, 27 y Nota 1 y 3. De la Formulación de Cargos sometida en evidencia, en lo pertinente, se desprende lo siguiente:

...

*Señor López:*

*Por la presente le comunico que de confosrmidad con el procedimiento disciplinario de esta Autoridad y de las disposiciones correspondientes del Convenio Colectivo UTIER, le estoy formulando cargos por la infracción a las Reglas de Conducta números 13, 18, 27 y Notas 1 y 3 que disponen lo siguiente:*

<i>Reglas de Conducta</i>	<i>Amonestación Formal</i>	<i>Suspensión 40 Horas Laborables</i>	<i>Suspensión de la Licencia de Accidente de Trabajo</i>	<i>Suspensión de 80 Horas Laborables</i>	<i>Separación Definitiva</i>
<i>13. Falta de atención o negligencia en la consideración de las solicitudes al público, no está permitido</i>		<i>Primera vez</i>		<i>Segunda vez</i>	<i>Tercera vez</i>
<i>18. Insubordinación, no está permitido</i>				<i>Primera vez</i>	<i>Segunda vez</i>
<i>27. Entorpecer o limitar voluntariamente la producción a los servicios de la Autoridad, no está</i>					<i>Primera vez</i>

<i>permitido</i>					
<i>Nota 1. La violación repetida de una sola de estas reglas de conducta o de varias de ellas es evidencia de que el empleado [sic] que recibe cinco amonestaciones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones será despedido definitivamente de su empleo.</i>					
<i>Nota 3. En caso de cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad.</i>					

...

Nótese que en la citada Formulación de Cargos, la Autoridad únicamente se limitó a copiar textualmente, tal como aparece en el Convenio Colectivo, las Reglas de Conducta imputadas, así como las diferentes medidas disciplinarias. Sin embargo, no estableció la penalidad específica a imponérsele al empleado querellado en caso de ser probados los cargos. Consideramos que la Autoridad simplemente se limitó a copiar la tabla de Normas de Disciplina incluyendo las Reglas de Conducta imputadas y las diferentes penalidades; pero no estableció específicamente la penalidad a imponerse de acuerdo al historial disciplinario del empleado querellado Frankie López Rodríguez.

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 Reglas de Conducta imputadas.

Sobre ese aspecto, la Autoridad alegó que el hecho de que en la Formulación de Cargos haya otras penalidades incluidas no significa que el querellado no está

suficientemente informado de la penalidad específica a la cual se expone. No concurrimos con dicho argumento toda vez que la Sección 2 del Artículo XLI, supra, es sumamente clara al establecer que la Formulación de Cargos deberá indicar la penalidad que conlleva; y no las posibles penalidades.

Para abonar aún más a nuestra determinación, consideramos preciso señalar que desde enero de 2000, la Autoridad le había enviado varios memorandos al personal supervisor, indicando que las Formulaciones de Cargos no estaban cumpliendo con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo; y se impartieron instrucciones en cuanto a que las Formulaciones de Cargos tenían que indicar la penalidad que aparejaba la infracción a las Reglas de Conducta imputadas.

En el campo del arbitraje obrero-patronal, es harto conocido que de contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Tanto en la esfera federal como en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el estricto cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas es fundamental<sup>4</sup>.

Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud, diligencia y acorde con las exigencias del contrato suscrito entre las partes.

---

<sup>4</sup> Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. (1985); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973).

A esos efectos, resolviendo la controversia planteada en la sumisión, y de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

### LAUDO

Determinamos que la Formulación de Cargos contra el empleado Frankie López Rodríguez no es arbitrable, ésto debido al fallo procesal incurrido por la Autoridad en cuanto al Artículo XLI, Sección 2 del Convenio Colectivo se refiere.

A esos efectos se desestima la Formulación de Cargos y se ordena el cese y desista de dicha práctica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2006.

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 21 de junio de 2006, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. JOANNA COSTAS VÁZQUEZ  
OFICINA ASUNTOS LABORALES  
A.E.E.  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO. JOSÉ VELAZ ORTIZ  
BUFETE TORRES VELAZ  
EDIF. MIDTOWN STE B4  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B4  
SAN JUAN PR 00918-3416

SR. RICARDO SANTOS RAMOS  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
PO BOX 13068  
SAN JUAN PR 00908-3068

LCDO. FRANCISCO SANTOS RIVERA  
JEFE DIVISIÓN INTERINO  
OFICINA ASUNTOS LABORALES  
A.E.E.  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA