

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5310

AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA
"la Autoridad"

Y

UNIÓN TRABAJADORES DE
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.:

A-05-162

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La presente controversia estaba pautada para verse el jueves, 4 de septiembre de 2008, a las 8:30 a.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El Lcdo. José Velaz Ortiz, abogado de la Unión, nos señaló en carta de 3 de septiembre de 2008, que había dialogado con la Lcda. Joanna Costas, abogada de la Autoridad, para vía alegatos someter sus planteamientos sobre dicha controversia. Se les concedió varios términos siendo el 30 de enero de 2009 la fecha límite para la radicación de sus respectivos alegatos.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contra-interrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieron a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si los casos disciplinarios contra los señores Miguel Crescioni Alfaro, Armando Sierra Pérez, Raúl Santiago Pérez, Roberto Santana, Francis Cuerda, Eddie Maldonado, Celso López, Felix Ortiz y José Rivera son arbitrables procesalmente en cuanto a que las cartas de formulaciones de cargos del 14 de marzo de 2004 nos indican la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas, según el Artículo-XLI sobre procedimiento disciplinario y si por ello deben desestimarse los cargos a que se refiere dichas cartas”.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTICULO 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 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. (Énfasis nuestro).

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.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Artículo XLI del Convenio Colectivo entre la AEE y la UTIER de 1992-1998.
2. Artículo XLI del Convenio Colectivo entre la AEE y la UTIER de 1999-2005.
3. Comunicación a TODO EL PERSONAL SUPERVISOR suscrita por Marc. F. Thys Torres, Administrador Oficina de Procedimientos Especiales y por Astrid I. Rodríguez Cruz, Directora Recursos Humanos de fecha 18 de enero de 2000.
4. Comunicación a TODO EL PERSONAL SUPERVISOR suscrita por Ramón L. Rodríguez Meléndez, Administrador General Oficina de Asuntos Laborales de fecha 31 de agosto de 2000.
5. Comunicación a PERSONAL SUPERVISOR suscrita por Ramón L. Rodríguez Meléndez, Administrador General Oficina de Asuntos Laborales y por Ana T. Blanes, Directora Recursos Humanos de fecha 18 de junio de 2001.
- 6-A- Laudo sobre Arbitrabilidad Procesal emitido el 1 de septiembre de 2004 por la Hon. Árbitro Lilliam M. Aulet en los Casos Núm. A-04-592 y A-04-593.
- 6-B-Sentencia emitida el 15 de febrero de 2005 por el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan en el caso de AEE v. UTIER, Caso Número KAC2004-6863 (507).

- 6-C-Sentencia emitida el 8 de agosto de 2005 por el Honorable Tribunal de Apelaciones en el caso de AEE v. UTIER, Caso Núm. KLCE200500324.
- 6-D-Resolución emitida el 15 de diciembre de 2005 por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de AEE v. UTIER, Caso Núm. CC-2005-0838.
- 6-E-Resolución emitida el 27 de enero de 2006 por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de AEE v. UTIER, Caso Núm. CC-2005-0838.
- 6-F-Mandato emitido el 8 de febrero de 2006 por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de AEE v. UTIER, Caso Núm. CC-2005-0838.
- 7-Propuesta de enmiendas de Convenio Colectivo sometidas por la AEE a la UTIER el 6 de abril de 2005.
- 8-A-Laudo sobre Arbitrabilidad Procesal emitido el 21 de junio de 2006 por la Hon. Árbitro Yolanda Cotto Rivera en el Caso Núm. A-03-341.
- 8-B-Sentencia emitida el 13 de noviembre de 2006 por el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan en el caso de AEE v. UTIER, Caso Núm. KAC2006-4251 (803).
- 8-C-Sentencia emitida el 21 de junio de 2007 por el Honorable Tribunal de Apelaciones en el caso de AEE v. UTIER, Caso Núm. KLCE200700015.
- 8-D-Mandato emitido el 15 de agosto de 2007 por el Honorable Tribunal de Apelaciones en el caso de AEE v. UTIER, Caso Núm. KLCE200700015.
- 9-Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario suscrito el 29 de noviembre de 2006 y el cual forma parte del Convenio Colectivo suscrito por las partes el 26 de agosto de 2008.
- 10-Carta de formulación de cargos al Sr. Mario Casanova de fecha 11 de octubre de 2006.
- 11-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Miguel Crescioni Alfaro.
- 12-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Armando Sierra Pérez.

13-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Raúl Santiago Pérez.

14-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Roberto Santana.

15-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Francis Cuerda Pérez.

16-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Eddie Maldonado Echevarría.

17-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Celso López Vélez.

18-Carta de formulación de cargos del 11 de marzo de 2004 al Sr. Félix Ortiz Ortiz.

19-Carta de formulación de cargos del 14 de marzo de 2004 al Sr. José Rivera Santiago.

20-Transcripción de los Procedimientos del Caso Núm. A-04-3259 entre las mismas partes, ante la Honorable Árbitro Mariela Chez Vélez.

Además, se estipuló que el Honorable Árbitro considere los testimonios vertidos por sus respectivos testigos en el Caso Núm. A-04-3259 entre las mismas partes, ante la Honorable Árbitro Mariela Chez Vélez. Específicamente, las partes estipularon que, de declarar ante el Honorable Árbitro en los casos de epígrafe, el Lcdo. José Olivencia Sepúlveda de la AEE y el Sr. José R. Rivera Rivera de la UTIER declararían lo mismo que declararon y que está transcrito en la Transcripción de los Procedimientos del caso A-04-3259 (Exhíbit 20 Estipulado).

DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. El 12 de noviembre de 1999, la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la UTIER suscribieron un Convenio Colectivo cuya vigencia se extiende desde el 14 de noviembre de 1999 hasta el 14 de noviembre de 2005 (Exhíbit 2 Estipulado), sujeto a que sus disposiciones continuarían en vigor hasta negociarse un nuevo Convenio Colectivo y hasta la fecha en que entraran en vigor las nuevas disposiciones. Según se especifica más adelante, dicho Convenio Colectivo contiene enmiendas específicas al Procedimiento Disciplinario a ser aplicado a los miembros de la Unidad Apropriada de Operación y Conservación de los Sistemas Eléctricos y de Riego que representa la UTIER.

2. La Sección 1 del Artículo XLI del anterior Convenio Colectivo, que estuvo vigente desde el 16 de mayo de 1992 hasta que entró en vigencia el mencionado Convenio Colectivo suscrito el 12 de noviembre de 1999 (Exhíbit 1 Estipulado), disponía lo siguiente:

“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 a 1 de enero de 1950, versión al castellano. Las partes convienen de mutuo acuerdo poner en vigor las Normas revisadas y puestas al día dentro de un término que no excederá de sesenta (60) días a partir de la fecha de firma del Convenio. Dichas normas no podrán cambiarse, alterarse o enmendarse a menos que medie el consentimiento de las partes.

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 laborales 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 laborales después que el supervisor haya terminado la investigación de los hechos que dieron lugar a dichos cargos.

En caso de suspensión antes de la celebración de la vista, los cargos le serán notificados al trabajador y a la Unión no más tarde de los primeros tres (3) días laborales siguientes a la fecha de suspensión, excluyendo sábados, domingos y días festivos, entregándosele al trabajador el original y una copia de los cargos formulados y copia al representante de la Sección, al Presidente del Capítulo Local y al Presidente del Consejo Estatal; entendiéndose, que en el caso de los trabajadores de turnos rotativos, los tres (3) días laborales estarán comprendidos en su programa regular de trabajo.

La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su última dirección residencial conocida.”

3. La citada Sección 1 fue sustituida por las Secciones 1 y 2 del Artículo XLI del Convenio Colectivo que ha estado vigente desde el 14 de noviembre de 1999 (Exhíbit 2 Estipulado) y las cuales leen como sigue:

“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 a 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 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**". (Énfasis suplido)

4. En relación a las citadas enmiendas a la anterior Sección 1 del Procedimiento Disciplinario, la Autoridad emitió las siguientes tres comunicaciones:
 - a. Comunicación del 18 de enero de 2000 a TODO EL PERSONAL SUPERVISOR, del Lic. Marc F. Thys Torres, Administrador, Oficina de Procedimientos Especiales de la Autoridad (Exhíbit 3 Estipulado).
 - b. Comunicación del 31 de agosto de 2000 a TODO EL PERSONAL SUPERVISOR del Lic. Ramón L. Rodríguez Meléndez, Administrador General, Oficina de Asuntos Laborales de la Autoridad (Exhíbit 4 Estipulado).

- c. Comunicación del 18 de junio de 2001 al PERSONAL SUPERVISOR del Lic. 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 (Exhíbit 5 Estipulado).
5. En dichas tres comunicaciones, la Autoridad indica que las formulaciones de cargos deberán indicar la penalidad que conlleva la infracción a las reglas de conducta imputadas y apercibe al personal supervisor que ese y otros requisitos del Procedimiento Disciplinario son de estricto cumplimiento y que su incumplimiento conlleva la desestimación de las formulaciones de cargos.
6. El 1 de septiembre de 2004, la Honorable Árbitro Lilliam M. Aulet emitió el Laudo A-04-592 y a-04-593 entre las mismas partes del presente caso (Exhíbit 6-A Estipulado). En el Laudo, al interpretar y aplicar la antes citada enmienda al Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo a un caso disciplinario como el autos, la Honorable Árbitro Aulet determinó:

“La negociación del Convenio Colectivo vigente produjo cambios en algunos artículos. Tal es el caso del Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario que contiene las Normas de Disciplina y los requisitos procesales para la formulación de cargos. En el se establecen los términos para investigar, formular y notificar cargos.

Al Artículo XLI en su Sección 2 se le añadió la siguiente frase: **“y la misma deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las reglas de conducta imputadas”**; en referencia a la carta de formulación de cargos.

El 13 de mayo de 2003, los señores José Carrasquillo Miranda y Héctor Díaz, aquí querellados, fueron notificados mediante carta por correo certificado a su dirección oficial,

sobre la formulación de cargos por infracción a las Reglas de conducta 13, 18, 27, 29, 31, Nota 1 y 3. En dicha comunicación se omitió especificar la penalidad que conlleva cada una de las infracciones imputadas en el caso específico de cada querellado. En su lugar se transcribió la infracción y las posibles penalidades que conlleva cada una de las reglas imputadas. Por tal razón, al inicio de la audiencia del presente caso, la Unión planteó que la omisión, en la carta de formulación de cargos, de la penalidad específica con relación a cada regla transgredida, conlleva necesariamente el archivo de los casos disciplinarios.

Por su parte, la Autoridad, se limitó a cuestionar la intención de las partes al incluir dicha frase en la Sección 2 del Artículo XLI.

La 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 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.'

Del mismo modo, tanto el Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales como el Administrador General de la Oficina de Procedimientos Especiales, expresaron en memorandos, por separado, que la formulación de cargos deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas.

Esto demuestra que la Autoridad tiene plena conciencia de las consecuencias que conlleva el incumplimiento de dicha disposición y que sus acciones desde un principio han estado encaminadas a proveerle estricto cumplimiento a la

misma. Por lo que le restamos validez al cuestionamiento de la intención de las partes en este caso.

La Sección 2 del Artículo XLI, es clara a indicar que se deberá incluir dicha información en la formulación de cargos como parte del procedimiento disciplinario. Además está repetir que las disposiciones contenidas en los procedimientos disciplinarios son de estricto cumplimiento. De no se así, la validez y el cumplimiento del contrato estaría al arbitrio de uno de los contratantes. Se ha establecido que las obligaciones que nacen de los contratos tiene fuerza de ley entre las partes y que deben cumplirse a tenor con las mismas.”

7. A base de las citadas determinaciones, la Honorable Árbitro Aulet emitió su Laudo disponiendo como sigue:

“A la luz del Convenio Colectivo y de la prueba, los casos disciplinarios contra los señores Héctor Díaz y José Carrasquillo, no son arbitrables procesalmente en cuanto a que las cartas de formulaciones de cargos contra ellos no indican la penalidad que conlleva la infracción a la regla de conducta imputada, según lo requiere el Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo.

Se desestima la querrela y se emite un cese y desista de esta práctica.”

8. Respecto al citado Laudo A-04-592 y A-04-593, el 15 de febrero de 2005 la Sala de San Juan del Honorable Tribunal de Primera Instancia emitió Sentencia en el caso de Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico v. Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), Caso Civil Núm. KAC 2004-6863 (507). Mediante dicha Sentencia que fue notificada el 24 de febrero de 2005 (Exhíbit 6-B Estipulado), el Tribunal declaró no ha lugar el recurso de impugnación del Laudo en cuestión y

concluyó que el Laudo no adolece de causa alguna de nulidad, por lo que sostuvo su validez.

9. El 8 de agosto de 2005, el Honorable Tribunal de Apelaciones emitió Sentencia en el Caso Núm. KLCE2005-00324 (Exhíbit 6-C Estipulado). Mediante dicha Sentencia, que fue notificada a las partes el 15 de agosto de 2005, el Tribunal de Apelaciones confirma la Sentencia que había sido emitida el 15 de febrero de 2005 y notificada el 24 de febrero de 2005 por el Honorable Tribunal de Primera Instancia en el Caso Núm. KAC2004-6863 (507) y, a su vez confirma la validez del Laudo A-04-592 y A-04-593.

10. El 15 de diciembre de 2005, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico emitió Resolución en el Caso Núm. CC-2005-838 (Exhíbit 6-D Estipulado). Mediante dicha Resolución, que fue notificada a las partes el 20 de diciembre de 2005, el Tribunal Supremo declara no ha lugar una Solicitud de Certiorari de la Autoridad de Energía Eléctrica, incoada a los fines de recurrir de la mencionadas Sentencias del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones y de impugnar la validez del citado Laudo A-04-592 y A-04-593.

11. Luego de una Solicitud de Reconsideración de la Autoridad de Energía Eléctrica, el 27 de enero de 2006 el Tribunal Supremo declara no ha lugar dicha solicitud y el 8 de febrero de 2006 emite el Mandato correspondiente (Exhíbits 6-E y 6-F Estipulados), con lo que advinieron finales y firmes las determinaciones de la Honorable Árbitro Lilliam M. Aulet en el Laudo A-04-592 y A-04-593 y las Sentencias que sostienen su validez.

12. Como parte del inicio de la negociación de un nuevo convenio colectivo, el 6 de abril de 2005, la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) sometió a la UTIER su propuesta

de enmiendas al Convenio Colectivo entre las partes. Respecto al Procedimiento Disciplinario, la propuesta de la AEE es que se elimine la oración que se añadió en el Convenio del 1999-2005 a los efectos de que la formulación de cargos deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las reglas imputadas (véase la página 33 del Exhíbit 7 Estipulado).

13. El 21 de junio de 2006, la Honorable Árbitro Yolanda Cotto Rivera emitió el Laudo del Caso A-04-341 (por error aparece con el número A-03-341 en el Laudo) entre las mismas partes del presente caso (Exhíbit 8-A Estipulado). En el Laudo, al interpretar y aplicar la antes citada enmienda al Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo a otro caso disciplinario como el autos, la Honorable Árbitro Cotto Rivera determinó:

“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 su 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 entre 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 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:

(Hemos omitido la cita de la carta de formulación de cargos a la cual se refiere el caso A-04-341)

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 las 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 de 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.

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.”

14. A base de las citadas determinaciones, la Honorable Árbitro Yolanda Cotto Rivera emitió el siguiente Laudo:

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

15. Respecto al citado Laudo A-04-341, el 13 de noviembre de 2006 la Sala de San Juan del Honorable Tribunal de Primera Instancia emitió Sentencia en el caso de Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico v. Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), Caso Civil Núm. KAC 2006-4251 (803). Mediante dicha Sentencia que fue notificada el 4 de diciembre de 2006 (Exhíbit 8-B Estipulado), el Tribunal declaró no ha lugar el recurso de impugnación del Laudo en cuestión y concluyó que el Laudo no adolece de causa alguna de nulidad, por lo que sostuvo su validez.

16. El 21 de junio de 2007, el Honorable Tribunal de Apelaciones emitió Sentencia en el Caso Núm. KLCE2007-00015 (Exhíbit 8-C Estipulado). Mediante dicha Sentencia, que fue notificada a las partes del 25 de junio de 2007, el Tribunal de Apelaciones confirma la Sentencia que había sido emitida el 13 de noviembre de 2006 y notificada el 4 de diciembre de 2006 por el Honorable Tribunal de Primera Instancia en el Caso Núm. KAC2006-4251 (803) y, a su vez confirma la validez del Laudo A-04-341. Dicha determinación sobre la validez del Laudo, según emitida tanto por el Tribunal de Primera Instancia como por el Tribunal de Apelaciones, advino final y firme luego de que la AEE no recurriera de la misma ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico y de que el 15 de agosto de 2007 el Tribunal de Apelaciones emitiera el Mandato correspondiente (Exhíbit 8-D Estipulado).

17. El 29 de noviembre de 2006, la AEE y la UTIER llegaron a un acuerdo sobre el Artículo XLI de Procedimiento Disciplinario en la mesa de negociación. Al respecto, las partes acordaron un procedimiento disciplinario que permanece exactamente igual al procedimiento antes citado del Convenio Colectivo del 1999, incluyendo la obligación de la AEE de indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas en las formulaciones de cargos (Exhíbit 9 Estipulado).

18. Durante la vista de arbitraje del Caso A-04-3259 ante la Honorable Árbitro Mariela Chez Vélez, las partes desfilaron prueba testifical sobre el alcance de la obligación de indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas imputadas, según contenido en la Sección 2 del Artículo XLI del Convenio Colectivo. Al respecto, la AEE presentó el testimonio del Lcdo. José Olivencia Sepúlveda, con el propósito de tratar de que, en dicho caso A-04-3259 se hicieran determinaciones distintas a las contenidas en los citados Laudos A-04-592 y A-04-593 y A-04-341. Ante ello, la UTIER presentó el testimonio del Sr. José R. Rivera Rivera. El Lcdo. Olivencia Sepúlveda y el Sr. Rivera Rivera fueron los portavoces de la AEE y de la UTIER respectivamente durante la negociación colectiva del Convenio suscrito el 12 de noviembre de 1999 que nos ocupa.

19. En su testimonio directo, el Lcdo. José Olivencia Sepúlveda indicó lo siguiente:

a. Que la enmienda propuesta por la UTIER en el procedimiento disciplinario del Convenio Colectivo del 1999-2005 tenía el propósito de que se indicara la penalidad aplicable a los cargos bajo la Nota 3, ya que respecto a la Nota 3 había una determinación judicial en un caso de la Unión de Empleados Profesionales (UEPI) estableciendo que dicha nota era ambigua y que al no indicarse penalidad en la misma

no cumplía con el debido proceso de ley (Exhíbit 20 Estipulado, páginas 31 a 34 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

b. Que la AEE no tiene forma de cumplir con notificar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta en cuanto al supervisor que formula los cargos no tiene certeza de las formulaciones de cargos que ha tenido previamente un empleado bajo su supervisión, porque ese empleado puede haber trabajado en distintas secciones y haber tenido formulaciones en distintos sitios y porque nadie más en la Autoridad excepto el propio empleado tiene ese conocimiento (páginas 37-38 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

c. Que, además, la AEE no tiene forma de cumplir con notificar dicha penalidad en cuanto a un empleado puede tener más de una formulación de cargos por violación a la misma regla de conducta y la penalidad que se le podría imputar va a depender del resultado de la primera formulación de cargos con el problema de que una segunda formulación de cargos puede verse en arbitraje antes que la primera (páginas 39-40 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

d. Que el único que sabe en la AEE cuantas formulaciones de cargos tiene un empleado, es el propio empleado y que, por lo tanto, la AEE no tiene que informarle al empleado la penalidad a que se expone, ya que el empleado lo sabe y el supervisor puede no saberlo (páginas 41-42 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

20. En contrainterrogatorio, el Lcdo. Olivencia Sepúlveda admitió lo siguiente:

a. Que la redacción de la oración sobre la penalidad en el procedimiento disciplinario se refiere a que se deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas, lo cual incluye a todas la Reglas de Conducta y no tiene una redacción que limite tal notificación de penalidad a la Nota 3. Además, admitió que los memorandos que orientaban a los supervisores sobre el procedimiento disciplinario no especifican que la notificación sobre la penalidad esté limitada o encaminada a la Nota 3, sino se refiere a todas las Reglas de Conducta (véase los memorandos que constituyen los Exhibits Estipulados 3, 4 y 5 y las páginas 48-52 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259). También, el Lcdo. Olivencia admitió que la propuesta de la AEE de enmiendas para un nuevo convenio no fue a los efectos de especificar que la notificación sobre la penalidad aplicable se refería solamente a la Nota 3, sino que fue a los efectos de eliminar la oración completa; así como admitió que, finalmente, el 29 de noviembre de 2006 las partes firmaron el Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario incluyendo la oración aquí en discusión tal y como estaba en el Convenio de 1999-2005 (páginas 61-65 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259 y Exhibits 7 y 9 Estipulados).

b. Que, además del expediente de personal que tiene cada empleado en la Oficina de Personal localizada en las Oficinas Centrales de la Autoridad de Energía Eléctrica, existe un expediente de personal de cada empleado que lo sigue por las distintas secciones donde sea asignado a trabajar y que, en dicho expediente de la sección se incluyen las formulaciones de cargos que previamente ha tenido cada empleado. Por lo tanto, a través del expediente de la sección, el supervisor se entera de las formulaciones

de cargos que han tenido los empleados bajo su supervisión y, además, los supervisores usualmente se comunican con la Oficina de Relaciones Industriales, que dirigía el propio Lcdo. Olivencia, donde hay personal para atenderlos y orientarlos y para proveerles información que incluye los cargos disciplinarios previos que ha tenido cada empleado. Tanto a través del expediente de la sección como a través de comunicarse con la Oficina de Relaciones Industriales, los supervisores pueden obtener información de las formulaciones de cargos anteriores y orientarse sobre cómo formular cargos a los empleados (páginas 53-59 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259). Véase además, la formulación de cargos del 11 de octubre de 2006 contra el Sr. Mario Casanova (que no forma partes de los casos de epígrafe ni de los antes mencionados casos objeto de los Laudos A-04-592 y A-04-593 y A-03-341). En dicha formulación de cargos del 11 de octubre de 2006 contra el Sr. Mario Casanova, el supervisor específicamente cumple con notificarle la penalidad aplicable por infracción a la Regla de Conducta 1 indicándole que era una tercera violación y que conllevaba una amonestación formal (Exhíbit 10 Estipulado).

c. Que si un empleado tiene más de una formulación de cargos por infracción a una misma Regla de Conducta y no se prueba una primera infracción, no hay ningún problema en ajustar la penalidad previamente notificada como segunda infracción para ajustarla a la penalidad que corresponde a una primera infracción (páginas 59-61 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

d. Que la disposición del procedimiento disciplinario que nos ocupa expresamente obliga a la AEE a notificar al empleado la penalidad aplicable a la infracción de las

Reglas de Conducta imputadas, por lo que no procede la aseveración del Lcdo. Olivencia Sepúlveda de que la Autoridad no tiene que hacer tal notificación al empleado porque supuestamente el empleado sabe los cargos que le han formulado (páginas 52-53 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

21. El testimonio incontrovertido del Sr. José R. Rivera Rivera, quien fue portavoz de la UTIER en la negociación del Convenio Colectivo de 1999-2005, estableció lo siguiente:

a. Que al Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario, se añadieron algunas Reglas de Conducta relacionadas con las pruebas de droga y que en consideración a ello y a la necesidad de que los empleados estuvieran debidamente notificados de cuales eran las penalidades a las que se exponían, la UTIER propuso y la AEE aceptó que, en la formulación de cargos disciplinarios, se indicara la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas (páginas 75-80 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

b. Que cada empleado tiene un expediente de personal que se transfiere de un lugar a otro cuando lo mueven de sección y lo envían de un supervisor a otro, en cuyo expediente hay copia de los procedimientos disciplinarios iniciados contra el empleado, de las acciones de personal y de todos los documentos pertinentes al historial de la persona como empleado de la AEE. Además, la práctica prevaleciente en la AEE es que los supervisores consultan con la Oficina de Relaciones Industriales las acciones a seguir para formular cargos a los empleados (páginas 80-81 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

- c. Que la enmienda al Procedimiento Disciplinario incluida en el Convenio de 1999-2005 no se limitaba a la Nota 3 porque eso ya estaba decidido por los Tribunales de Justicia (páginas 83-85 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259). Al respecto, el Honorable Árbitro puede tomar conocimiento de los laudos donde los Árbitros del Negociado han desestimado cargos bajo la Nota 3 por no notificarse la penalidad aplicable, incluyendo un Laudo del Sr. Juan T. Rodríguez.
- d. Que el Lcdo. Ramón L. Rodríguez Meléndez, quien suscribe los memorandos del 31 de agosto de 2000 y del 18 de junio de 2001 (Exhíbits 4 y 5 Estipulados) sobre la obligación de indicar la penalidad aplicable en la formulación de cargos y sobre el efecto de que los cargos sean desestimados si no cumplen con el procedimiento, fue miembro del Comité Negociador de la AEE que acordó el Convenio de 1999-2005, en carácter de portavoz alterno (páginas 86-87 de la Transcripción de los Procedimientos del Caso A-04-3259).

OPINIÓN

La representación sindical, por conducto de su asesor legal sostiene, que la controversia de autos no es arbitrable procesalmente, ya que la Autoridad incumplió con lo dispuesto en el Artículo XLI, supra, del Convenio Colectivo. En adición, sostiene que este tipo de controversia ya ha sido adjudicado por otros árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA).

De otro lado, la Autoridad arguye que el caso es arbitrable, ya que se cumplió con todo lo enmarcado en el Artículo XLI, supra, del Convenio Colectivo.

Analizado y ponderada minuciosamente la prueba traída antes nos, no requiere de nuestra parte que nos extendamos en nuestras argumentación.

Hacemos nuestro de forma íntegra lo esbozado en su memorando por el portavoz y asesor legal de la Unión.

Siendo así las cosas emitimos el siguiente:

LAUDO

La formulación de cargos de los nueve empleados aquí querellantes, no son arbitrables, por lo que se procede a la desestimación de dichos cargos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 4 de febrero de 2009.

**SR. JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 4 de febrero de 2009. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LIC JOSÉ VELAZ ORTIZ
ABOGADO DE LA UTIER
420 AVE PONCE DE LEÓN SUITE B-4
SAN JUAN PR 00918-3416

LCDA JOANNA COSTAS VÁZQUEZ
ABOGADA DE LA AEE
OFICINA DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA
APARTADO 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**