

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ENERGÍA  
ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**(Autoridad)**

**Y**

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
DE PUERTO RICO**

**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-06-2030**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, 25 de agosto de 2008. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, en dicha fecha.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **“Autoridad”**: La Lcda. Edna M. Ríos, portavoz y asesor legal. Por la **“Unión”**: EL Lcdo. Reinaldo Pérez, portavoz y asesor legal.

## II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el caso es arbitrable procesalmente o no. De determinar que el caso es arbitrable, el Árbitro citará a las partes para dilucidar los méritos del mismo. De determinar lo contrario, se desestimaré la querrela.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO XLI PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

**Sección 1:** En todos los casos de amonestación, medidas disciplinarias o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse y notificarle 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 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.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Comenzada la vista del presente caso la Unión solicitó que el mismo fuera desestimado. Argumento que se desprende de la formulación de cargos que la Autoridad no cumplió con el Artículo XLI Secciones 1 y 2, supra. Que dicha violación surge por la falta de especificidad de formulación de cargos en cuanto penalidades hacer impuestas al querrellado.

Sostuvo que el lenguaje explícito del Artículo, claramente, establece la necesidad de especificar en cual de las instancias se le imputa la conducta al querrellado. Arguyo, que dicha formulación debe indicar si la violación de la regla es en primera, segunda, tercera o cuarta instancia, por que de lo contrario el Árbitro estaría impedido de imponer la penalidad negociada.

Por su parte, la Autoridad argumento que cumple con lo acordado, toda vez que la formulación de cargo indica la regla de conducta que ha sido violentada por empleado y las medidas a ser impuestas de tratarse de una primera, segunda, tercera o cuarta instancia. Que el lenguaje al cual alude la Unión fue acordado con el propósito de resolver la ambigüedad de la nota tres de las Reglas de Conducta. Seguido, sostuvo que aún cuando varios Árbitro del foro han sostenido la posición de la Unión mediante sus laudos en casos disciplinarios entre las partes; éstas no son vinculantes u obligan al Árbitro del presente caso a resolver lo mismo.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que le asiste la razón a la Unión. Alcanzamos, dicha conclusión por lo claro y libre de ambigüedad del lenguaje que acordasen las partes en el Artículo XLI Sección 2, supra, el cual citamos:” la misma deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas.” Dicho lenguaje que demanda que la formulación de cargos, como parte de los procedimientos disciplinarios, incluya la penalidad que conlleva la infracción a la regla imputada. Por lo tanto, cualquiera formulación de cargos que no especifique la penalidad a ser impuesta adolece de un defecto insalvable que le impide al árbitro dilucidar los méritos del caso ante su consideración.

A tenor con este análisis y no habiendo prueba que señale que la formulación de cargos en el presente caso cumpliera con dichos requisitos emitimos el siguiente Laudo:

## VII. LAUDO

Determinamos que la querrela no es arbitrable procesalmente. Se desestima la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 25 DE FEBRERO DE 2009.

---

SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 25 de febrero de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**LCDO VÍCTOR OPPENHEIMER SOTO**  
AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

**SR RICARDO SANTO**  
PRESIDENTE UTIER  
PO BOX 13068  
SAN JUAN PR 00908

**LCDA. EDNA RIOS GONZALEZ**  
OFICINA DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES  
AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

**LCDO REINALDO PEREZ RAMIREZ**  
EDIFICIO MIDTOWN OFIC 208  
420 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

---

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

