

**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 (AEE)  
(AUTORIDAD O PATRONO)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-06-573\***

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL  
PD - ANDRÉS I. HERNÁNDEZ CORTÉS  
(11 MARZO 2005)**

**CASO NÚM. A-07-1095**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL  
PD - FELIPE PLAZA ROSARIO (25 JULIO  
2006)**

**ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

El jueves, 21 de agosto de 2008, las partes asistieron a la audiencia de arbitraje de estos casos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La Lcda. Edna Ríos González, asesora legal y portavoz, compareció por la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante, “la Autoridad”. Por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, en adelante, “la Unión”, compareció el Lcdo. José Velaz Ortiz, asesor legal y portavoz.

---

\* Estos casos fueron agrupados a petición de las partes a los efectos de adjudicar el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Previo al inicio de los procedimientos, las partes solicitaron someter el caso mediante estipulación de documentos y alegatos escritos. Esta petición les fue concedida y el 3 de septiembre de 2008 las partes presentaron un documento denominado Estipulación<sup>1</sup> ante este foro. Estos casos quedaron sometidos para ser adjudicados el 14 de noviembre de 2008.

## II. SUMISIÓN

De conformidad con la Estipulación radicada por las partes ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la controversia que se resolverá es la siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo aplicable y a la prueba estipulada por las partes si los Casos Números A-06-573 y A-07-1095 son arbitrables procesalmente o no, por razón de que en ambos la Autoridad no cumplió con indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas, según se requiere en la Sección 2 del Artículo XLI del Convenio Colectivo.

Que la Honorable Árbitro determine si proceden o no los cargos bajo la Nota 3 que se le imputan al Sr. Andrés I. Hernández Cortés (Caso número A-06-573) por razón de que la conducta incorrecta que se le imputa ya está incluida en las Reglas de Conducta, particularmente en la Regla de Conducta 11.

De determinarse que los planteamientos son improcedentes, que la Árbitro fije una fecha para celebrar las audiencias de los casos en los méritos.

---

<sup>1</sup> Estipulación fechada a 29 de agosto de 2008.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES <sup>2</sup> AL CASO

## 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 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 [sic] 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 nuestro).

---

<sup>2</sup> Estipulación Núm. 1 - Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 14 de noviembre de 1999 al 14 de noviembre de 2005.

#### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Conforme al Convenio Colectivo aplicable y a la prueba estipulada por las partes, debemos resolver si los Casos Número A-06-573 y A-07-1095 son arbitrables procesalmente o no. La prueba estipulada por las partes, para ambos casos, incluyó varios documentos. Además, las partes estipularon que la Honorable Árbítro considere los testimonios vertidos por sus respectivos testigos en el Caso Número A-04-3259 entre las mismas partes, ante la Honorable Árbítro Mariela Chez Vélez. Específicamente, las partes estipularon que, de declarar ante este foro en estos casos el Lcdo. José Olivencia Sepúlveda de la Autoridad y el Sr. José R. Rivera Rivera de la Unión, declararían lo mismo que declararon y que está transcrito en la transcripción de los procedimientos del Caso A-04-3259.

En la formulación de cargos del 11 de marzo de 2005 contra el Sr. Andrés I. Hernández Cortés, la Autoridad le imputó haber incurrido en la infracción a las Reglas de Conducta número 11 y Nota 3.<sup>3</sup> En la formulación de cargos del 26 de julio de 2006 contra el Sr. Felipe Plaza Rosario la Autoridad le imputó haber incurrido en la infracción a las Reglas de Conducta 1, 13, 18, 27 y Nota 1.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Caso Núm. A-06-573. El Convenio Colectivo aplicable define la Nota 3 como sigue: "En caso de cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad".

<sup>4</sup> Caso Núm. A-07-1095. El Convenio Colectivo aplicable define la Nota 1 como sigue: "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

El planteamiento de la Unión fue el siguiente: Las querellas A-06-573 y A-07-1095 no son arbitrables procesalmente porque la Autoridad no cumplió con indicar la penalidad específica que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas, según se requiere en la Sección 2 del Artículo XLV del Convenio Colectivo aplicable. Además, la Unión planteó que los cargos bajo la Nota 3 contra el Sr. Andrés I. Hernández son improcedentes debido a que la Nota 3 sólo aplica cuando se imputa conducta incorrecta que no aparezca en la lista de las Reglas de Conducta y la conducta que se imputa al Sr. Hernández ya está incluida en las Reglas de Conducta existentes, particularmente en la Regla de Conducta 11.

La Autoridad alegó que al negociar la Sección 2 del Artículo XLI del Convenio Colectivo aplicable no se pactó que debería indicarse la penalidad específica. Ésta sostuvo que el hecho de que en la formulación de cargos se incluyan todas las penalidades no significa que el querellado no esté suficientemente informado de la penalidad. Según la Autoridad, resulta imposible conocer con certeza matemática la penalidad específica si se encuentra probada la violación imputada porque depende del resultado de formulaciones anteriores del empleado al que se le imputa la violación de las Reglas de Conducta. En su alegato, la Autoridad planteó que, aún en casos bajo el procedimiento ordinario dispuesto en la Sección 2 del Convenio Colectivo, el no incluir la penalidad específica que conlleva la

---

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

infracción de la regla imputada no provocaría la desestimación del cargo disciplinario si la Autoridad satisfizo el espíritu del requisito procesal y la omisión no afectó el derecho del empleado a un debido proceso.

El Convenio Colectivo es un contrato que rige las relaciones entre el patrono y la unión.<sup>5</sup> Por tal razón, de las disposiciones de un convenio colectivo, al igual que de las cláusulas de los contratos regidos por nuestro Código Civil, emanan obligaciones que tienen fuerza de ley entre las partes.<sup>6</sup> Tales obligaciones contractuales, como las contenidas en los procedimientos disciplinarios, son de estricto cumplimiento.

Sobre el procedimiento disciplinario, en el Artículo XLI, Sección 2 del Convenio Colectivo aplicable se dispone que la formulación de cargos debe **“indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas...”** (Énfasis nuestro). Esta disposición, en lenguaje claro y preciso, le impone a la Autoridad la obligación de indicar en la formulación de cargos, la penalidad que conlleva la infracción de las reglas de conducta.

Luego de analizar la prueba estipulada por las partes y el Convenio Colectivo determinamos que le asiste la razón a la Unión. La Autoridad debió indicar la penalidad específica en la carta de formulación de cargos de sus empleados, según se requiere en la Sección 2, Artículo XLI del Convenio Colectivo aplicable. Coincidimos

---

<sup>5</sup> Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985).

<sup>6</sup> Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1044.

con los árbitros que han resuelto la misma controversia que se presentó ante nuestra consideración y que han determinado no arbitrables en la modalidad procesal los casos cuando, como parte del procedimiento disciplinario, la Autoridad no indica en la formulación de cargos contra los empleados la penalidad específica que conlleva la infracción a la regla de conducta imputada.<sup>7</sup> Con relación a la no inclusión de la penalidad específica en la formulación de cargos, la Árbitro Yolanda Cotto Rivera ha expresado lo siguiente:

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.<sup>8</sup>

Al igual que se ha resuelto que la responsabilidad de incluir la penalidad específica en la formulación de cargos no se le puede imponer al empleado<sup>9</sup>, también se ha determinado que esa responsabilidad no se puede descargar en el árbitro, por no ser parte de sus funciones.<sup>10</sup> A tales efectos, la jueza Leticia D. Ortiz Feliciano expresó lo

---

<sup>7</sup> Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, Laudo Núm. A-04-592 y Núm. A-04-593(2004), Árbitro Lilliam M. Aulet; Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, Laudo Núm. A-03-341 (2006), Árbitro Yolanda Cotto Rivera.

<sup>8</sup> Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, Laudo Núm. A-03-341 (2006), Árbitro Yolanda Cotto Rivera.

<sup>9</sup> Autoridad de Energía Eléctrica y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, Laudo Núm. A-03-3305 (2007), Árbitro Ramón Santiago Fernández.

<sup>10</sup> Véase el Artículo II, inciso e, sobre Propósitos, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

que sigue: “Si la formulación de cargos no tiene la penalidad específica a imponerse por la infracción a las reglas imputadas, el árbitro está impedido de asumir esa responsabilidad”.<sup>11</sup> Es menester indicar que, la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos.<sup>12</sup> Un árbitro no tiene jurisdicción para imponer la sanción disciplinaria.

Por los fundamentos expuestos, se emite el siguiente:

## V. LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo aplicable y a la prueba estipulada por las partes determinamos que los Casos Número A-06-573 y A-07-1095 no son arbitrables en su modalidad procesal, por razón de que en ambos la Autoridad no cumplió con indicar la penalidad específica que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas, según se requiere en la Sección 2 del Artículo XLI del Convenio Colectivo. Siendo ello así, se ordena el cierre con perjuicio y archivo de los Casos Número A-06-573 y A-07-1095.

---

e) En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.

<sup>11</sup> Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), Civil Núm. KAC 06-4251, Tribunal Superior de San Juan, sobre Impugnación de Laudo, 13 de noviembre de 2006.

<sup>12</sup> Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta Administrativa de los Muelles, 122 D.P.R. 318 (1988).

Con relación al segundo planteamiento de la Unión, sobre si proceden o no los cargos bajo la Nota 3 que se le imputan al Sr. Andrés I. Hernández Cortés, Caso Número A-06-573, determinamos que no procede que se emita una decisión por cuanto este caso no es arbitrable procesalmente.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de marzo de 2009.

---

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, a 6 de marzo de 2009; y remitimos copia de esta notificación en esta misma fecha, por correo ordinario a las siguientes personas:

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

LCDO FRANCISCO SANTIAGO RODRÍGUEZ  
OFICINA DE ASUNTOS LABORALES  
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDA EDNA RÍOS GONZÁLEZ  
OFICINA PROCS ESPECIALES  
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ  
420 AVE PONCE DE LEÓN B-4  
SAN JUAN PR 00918-3416

JANETTE TORRES  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III