

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. 754-5310 fax 756-1115

AUTORIDAD DE ENERGÍA  
ELÉCTRICA DE PUERTO RICO  
(Autoridad o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
DE PUERTO RICO  
(Unión o Utier)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-01-2566

SOBRE : EXPARTE  
(ACCIÓN  
DISCIPLINARIA)

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

Mediante notificación suscrita el 13 de diciembre de 2011, las partes fueron citadas para comparecer a la vista de arbitraje, del presente caso, a celebrarse a las 8:30 a.m. del lunes, 13 de agosto de 2012, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. A la mencionada, compareció por la Autoridad, la Lcda. Karen Loyola, portavoz y asesora legal. No así, la Unión, luego de haber sido debidamente notificados por este árbitro, sin haber solicitado y conseguido aplazamiento o suspensión de la vista, conforme lo dispone nuestro reglamento. Por lo tanto, luego de esperar por la comparecencia de la

Unión hasta las 9:55 a.m. y con la facultad para así hacerlo procedimos a celebrar la vista.<sup>1</sup>

## II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el Sr. Carlos Varona incurrió en las violaciones imputadas en la formulación de cargos consistente en absentismo crónico y falta de interés en el desempeño de los deberes del empleo en el periodo del 24 de octubre 2000 al 20 de enero de 2001.

De encontrar probados los cargos, imponer la penalidad correspondiente.

## 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 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.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el orden interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

#### **ARTÍCULO X- LA VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO**

*i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; a base de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia y; a base del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudencia aplicables cuando la sumisión así lo requiera.*

#### **ARTÍCULO XII- APLAZAMIENTO O SUSPENSIONES, INCOMPARECENCIAS, TARDANZAS Y DESISTIMIENTO Y SOLICITUD DE CIERRE SIN PERJUICIO**

*d) Incomparecencia- Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, árbitro:*

- 1. podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la incomparecencia es de la parte querellante;*
- 2. o, si la parte contrario es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su Decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo X inciso i) de este reglamento;*
- 3. o, si ninguna de las partes comparece, podrá tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva disposición de la controversia.*

Sección 2: ...**NORMAS DE DISCIPLINARIAS  
1 de enero de 1950 (Según enmendada)**

Reglas de Conducta	Amonestación Formal	Suspensión 40 Horas Laborables	Suspensión de la Licencia por Accidente del Trabajo	Suspensión 80 Horas Laborables	Separación Definitiva
1. Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño de los deberes del empleo, no están permitidos.	Primera, Segunda y Tercera vez				Cuarta vez
2...					
4. Dejar de notificar una ausencia al supervisor como lo disponen las reglas sobre ausencias, no están permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez

## Notas:

1...

2...

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.

**VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES**

La Autoridad argumentó que para el periodo comprendido entre el 14 de octubre de 2000 al 20 de enero de 2001; el Sr. Carlos Varona incurrió en un patrón de ausencias no aceptables. Sostuvo que durante dicho periodo de un total de 600 horas laborables este estuvo ausente un total de sesenta y siete punto cinco horas (67.5) ausente. Mantuvo que esto representa un once punto veinte por ciento (11.20%) del total de horas laborables para el periodo. Además, argumentó que las ausencias frecuentes del querellado afectaron la manera en que la Autoridad provee sus servicios.

De igual forma, sostuvo que en dos ocasiones anteriores el querellado había sido amonestado formalmente por haber alcanzado un nivel crítico de ausencias. Por lo cual, se determinó formularle cargos bajo las Reglas de Conducta 1 y nota 3 del

Procedimiento Disciplinario.<sup>2</sup> Indicando que a la luz de la prueba presentada el Árbitro debe confirmar la sanción disciplinaria solicitada en el presente caso.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que la imposición de una amonestación formal al querellado, como medida disciplinaria, se justifica a la luz de los hechos del caso de autos. Alcanzamos dicha conclusión luego de determinar que el Autoridad sostuvo el peso de la prueba.

Cabe señalar que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Por lo tanto, en ausencia de evidencia que señale que la Autoridad actuó de forma caprichosa, arbitrariamente o injustamente nos reafirmamos en nuestra determinación.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

---

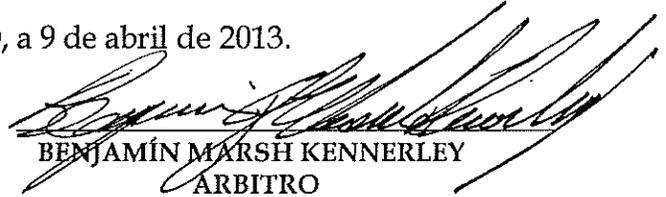
<sup>2</sup> Cabe señalar que el día de la vista la representación legal de la Autoridad indicó que retira de la formulación de cargos la regla 4 de normas de disciplina.

**VI. LAUDO**

Determinamos que el Sr. Carlos Varona incurrió en absentismo crónico durante el periodo del 24 de octubre 2000 al 20 de enero de 2001. Por lo cual, se confirma la imposición de una amonestación formal como medida disciplinaria.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 9 de abril de 2013.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY  
ARBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 9 de abril de 2013 y se remite copia

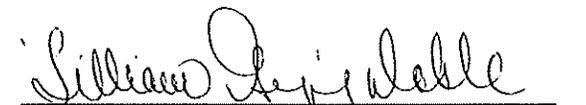
por correo a las siguientes personas:

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

LCDA KAREN LOYOLA PERALTA  
PORTAVOZ Y ASESORA LEGAL AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

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

LCDO REINALDO PÉREZ RAMÍREZ  
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL UTIER  
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 208  
420 AVENIDA PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III