

**GOBIERNO 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-07-1659

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
PD - JUAN F. DÍAZ RODRÍGUEZ
(Formulación de cargos de 13 de octubre de
2005)**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se pautó para celebrarse el jueves, 29 de octubre de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Previo al inicio de los procedimientos, la Unión levantó la defensa de arbitrabilidad procesal, por conducto de su representante legal, el Lcdo. Alejandro Torres. Se les concedió a las partes someter la prueba mediante documentos. La Lcda. Joanna Costas Vázquez, representante legal del Patrono, presentó una réplica dentro del término concedido. El 11 de marzo de 2010, quedó sometido el caso para ser adjudicado en cuanto a la defensa de arbitrabilidad procesal solamente.

II. SUMISIÓN

De conformidad con los memorandos de derecho de las partes y lo que establece el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, la controversia que se resolverá es la siguiente:

Que la Honorable Árbítro determine conforme al Convenio Colectivo aplicable y a la prueba documental presentada por las partes si el Caso A-07-1659 es arbitrable procesalmente o no. De determinarse que la querrela es arbitrable, que la Árbítro señale una fecha posterior para llevar a cabo la audiencia de arbitraje de la misma.¹

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES ² 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

¹ Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

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

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).

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Conforme al Convenio Colectivo aplicable y a la prueba presentada por las partes, debemos resolver si el Caso Número A-07-1659 es arbitrable procesalmente o no. En la formulación de cargos del 13 de octubre de 2005, contra el Sr. Juan F. Díaz Rodríguez, aquí querellado, la Autoridad le imputó haber incurrido en la infracción a las Reglas de Conducta Número 1, 5 y Nota 1 y 3.³

El planteamiento de la Unión fue el siguiente: La querrela A-07-1659 no es arbitrable 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.

³ Exhibit 11 del alegato de la Unión.

La Autoridad alegó lo siguiente: Al no saber con certeza exacta, al momento de formular cargos a un empleado, cómo se ha decidido sus otros casos, es imposible cumplir con el alegado propósito de la Unión de que debe conocerse la penalidad “específica” que conlleva el cargo que se le imputa al mismo empleado. Ésta sostuvo que el Convenio Colectivo no dispone el lenguaje sobre penalidad específica y, que de haber sido esa la intención de las partes, se habría pactado sin lugar a dudas que debería indicarse la penalidad específica. Que, por lo tanto, esto no fue lo que se pactó en la Sección 2 del Artículo XLI.

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 específica que se imputará al empleado querellado de encontrarse incurso en violación a las Reglas de Conducta.

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.⁴ En AMA v. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas. En este caso las partes establecieron claramente su intención

⁴ Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta Administrativa de los Muelles, 122 D. P. R. 318 (1988).

de indicar la penalidad específica que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta que se le imputan al empleado querellado en la formulación de cargos. Prueba de que no hay dudas sobre la intención de las partes lo constituyeron los memorandos, dirigidos al personal supervisor, que produjeron tanto el Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales como el Administrador General de la Oficina de Procedimientos Especiales los cuales expresaron, por separado, que la formulación de cargos deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas.

Luego de analizar la prueba presentada y el Convenio Colectivo determinamos que le asiste la razón a la Unión. La Autoridad debió indicar la penalidad específica en la Formulación de cargos del Querellado, según se requiere en la Sección 2, Artículo XLI del Convenio Colectivo aplicable. Coincidimos 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.⁵

Reiteramos lo resuelto en el Laudo A-03-341 entre la Autoridad y la Unión, y citamos:

⁵ 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.

6

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.⁶

En la formulación de cargos de este caso, al igual que en el caso anteriormente mencionado, la Autoridad se limitó a copiar tal y como aparece en el Convenio Colectivo, las Reglas de Conducta imputadas, así como las diferentes medidas disciplinarias. El Patrono no estableció la penalidad específica que se deberá imponer al Querrellado de probarse los cargos en su contra.

Por los fundamentos expuestos, se emite el siguiente:

V. LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo aplicable y a la prueba presentada por las partes determinamos que el Caso Número A-07-1659 no es arbitrable en su modalidad procesal. Siendo ello así, se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso y se ordena a la Autoridad que cese y desista de esta práctica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, el 28 de mayo de 2010.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

⁶ Exhibit 8-A del memorando de la Unión, Laudo A-03-341(corregido es el A-04-341) entre la AEE y la UTIER, 21 de junio de 2006, Árbitro Yolanda Cotto Rivera.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de mayo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA
BUFETE TORRES & VELAZ
EDIFICIO MIDTOWN STE B4
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3416

LCDA JOANNA COSTAS VÁZQUEZ
OFICIAL ASUNTOS LABORALES
AUTORIDAD ENERGÍA ELÉCTRICA
P O BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SR ÁNGEL R FIGUEROA JARAMILLO
PRESIDENTE
CONSEJO ESTATAL UTIER
P O BOX 13068
SAN JUAN PR 00908-3068

LCDO ALBERTO CUEVAS TRISÁN
ADMINISTRADOR GENERAL
AEE
P O BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III