

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA
(Autoridad o AEE)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO
(Unión o UTIER)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1433

CASO NÚM: A-12-1434

SOBRE : FORMULACIÓN DE
CARGOS POR
ABANDONO DE TRABAJO

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender estas querellas se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 30 de septiembre de 2013, quedando los casos sometidos para su análisis y adjudicación en la misma fecha.

Por la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante "la AEE o la Autoridad", comparecieron: la Lcda. Edna M. Ríos; representante legal y portavoz; y Héctor Cañón Abuchar, representante y testigo.

Por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, en adelante "la Unión o la UTIER", comparecieron: el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz, representante legal y portavoz; y Rudy Cruz Vélez, presidente de Capítulo. El Querellado no compareció.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que esta Honorable Árbitro determine, luego de desfilada la prueba en el caso que nos ocupa, que el señor Edwin Hernández Rigual, que pertenece a la Unidad Apropriada UTIER, violó las Reglas de Disciplina número 1, número 18, número 29, número 30, según dispuestas en el Convenio Colectivo vigente entre las partes y según imputadas en las cartas de formulación de cargos del 24 de marzo del 2011 y 12 de mayo de 2011. Una vez determinada la violación de estas reglas, que esta Honorable Árbitro establezca, que fueron violadas y su correspondiente sanción.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar si las acciones disciplinarias formuladas en la comunicación del 24 de marzo de 2011 y 12 de mayo de 2011 fueron cometidas. La Árbitro determinará el remedio que proceda.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, si el empleado Edwin Hernández Rigual violó o no las Reglas de Disciplina número 1, 18, 29 y

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

30, según dispuestas en el Convenio Colectivo entre las partes e imputadas en las cartas de formulación de cargos del 24 de marzo y 12 de mayo de 2011.

De determinar que incurrió en la violación, imponer la sanción que corresponda. De no encontrarlo incurso en violación, emitir el remedio que corresponda.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

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

² Convenio Colectivo vigente desde el 24 de agosto de 2008 hasta el 24 de agosto de 2012. Exhibit I Conjunto.

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.

Sección 3 Todo trabajador a quien se le formule cargos por infracción a una o varias de las Reglas de Conducta tendrá quince (15) días laborables a partir de la fecha del recibo por el Presidente del Consejo Estatal de la notificación de dichos cargos para solicitar al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales la celebración de una vista formal de arbitraje para la ventilación de los mismos, la cual se efectuará ante un árbitro del Departamento del Trabajo. Al celebrarse la vista el trabajador estará representado por el Presidente del Consejo Estatal o cualquier otro oficial

de la Unión y/o por el abogado que él
seleccione.

...

NORMAS DE DISCIPLINA
1 de enero de 1950 (Según Enmendadas)

Reglas de Conducta:

1. Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño de los deberes del empleo, no están permitidos.

Amonestación formal: Primera, segunda y tercera vez.

Separación definitiva : Cuarta vez.

18. Insubordinación, no está permitido.

Suspensión 80 horas laborables: Primera vez

Separación definitiva: Segunda vez.

29. Ocultar o tergiversar los hechos o hacer declaraciones falsas, no está permitido.

Separación definitiva: Primera vez.

30. Abandonar el empleo, no está permitido. Las solicitudes de vacaciones sin paga deberán enviarse con dos semanas de anticipación. Las renunciaciones se harán por escrito con no menos de dos semanas de anticipación.

Separación definitiva: Primera vez.

Notas:

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

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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El empleado querellado se desempeñaba como Operador de equipo para bombeo de combustible en la Central de San Juan en turnos rotativos.
2. Dicha labor es continua y fundamental en la generación de electricidad de la Autoridad.
3. Su supervisor era el Ing. Héctor Cañón Abuchar, Gerente de Operaciones de la mencionada Central desde el 1996.
4. El Querellado tenía un ausentismo marcado³.
5. En vista de ello, su supervisor se reunió con él en más de dos ocasiones para solicitarle que mejorara su asistencia.

³ Exhibits III y VII del Patrono.

6. El 9 de marzo de 2011, el ingeniero Cañón realizó un Informe de Investigación recomendando acción disciplinaria para el Querellado por haber infringido las Reglas de Conducta 1, 18, 29 y 30⁴.
7. El 24 de marzo de 2011, el ingeniero Cañón remitió una carta de formulación de cargos al Querellado a su última dirección de correo conocida. En ésta le apercibe que será suspendido definitivamente de su empleo y que tiene derecho a una vista administrativa para ventilar los cargos que se le imputaron⁵.
8. La carta llegó devuelta al no ser reclamada por el Querellado⁶.
9. El 9 de mayo de 2011, el ingeniero Cañón realizó un Informe de Investigación recomendando acción disciplinaria para el Querellado por haber infringido las Reglas de Conducta 1, 18, 29 y 30; y las Notas 1 y 3⁷. Este informe cubrió las ausencias del Querellado del 20 de febrero al 9 de mayo de 2011.
10. El 12 de mayo de 2011, el ingeniero Cañón remitió una carta de formulación de cargos al Querellado a su última dirección de correo conocida. En ésta le apercibe que será suspendido definitivamente de su

⁴ Exhíbit I del Patrono.

⁵ Exhíbit II del Patrono.

⁶ Exhíbit IV(b) del Patrono.

⁷ Exhíbit V del Patrono.

empleo y que tiene derecho a una vista administrativa para ventilar los cargos que se le imputaron⁸.

11. La carta llegó devuelta al no ser reclamada por el Querellado⁹.

12. La Unión también trató de conseguir al Querellado para propósito de la audiencia que nos ocupa mediante correo certificado y sus gestiones también fueron infructuosas.

13. Al día de la vista, el Querellado no se había comunicado con sus supervisores, ni se había presentado a sus labores.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad llevó a cabo el procedimiento establecido por el Convenio Colectivo en su Artículo XLI, Procedimiento Disciplinario, para formular cargos por ausentismo, declaraciones falsas y abandono de trabajo (Reglas de Disciplina número 1, 18, 29 y 30; Notas 1 y 3) al empleado Edwin J. Hernández Rigual. Quedó establecido, mediante la evidencia presentada por el Patrono, el grave problema de ausentismo y el uso de declaraciones falsas de parte del Querellado para tratar de excusar las mismas. También quedó establecido el esfuerzo de la Unión por dar con el paradero del Querellado

⁸ Exhibit VI del Patrono.

⁹ Exhibit VIII(b) del Patrono.

para poder presentar prueba a su favor en el proceso ante nos, el cual fue infructuoso.

Sabido es que el Patrono tiene el peso de la prueba en procesos disciplinarios. La evidencia que fue presentada por la Autoridad, sin ser rebatida por la Unión, fue suficiente para sostener la medida disciplinaria solicitada de suspender definitivamente de su empleo al Querellado por la violación a las Reglas de Disciplina número 1, 18, 29 y 30 del Convenio Colectivo.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

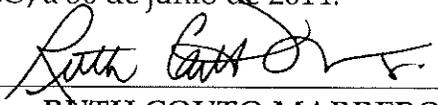
LAUDO

El querellado Edwin Hernández Rigual violó las Reglas de Disciplina número 1, 18, 29 y 30, Notas 1 y 3; según dispuestas en el Convenio Colectivo entre las partes e imputadas en las cartas de formulación de cargos del 24 de marzo y 12 de mayo de 2011.

Se declara con lugar la sanción solicitada por la Autoridad de suspender definitivamente de su empleo al Querellado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 30 de junio de 2014.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 30 de junio de 2014, y se remite

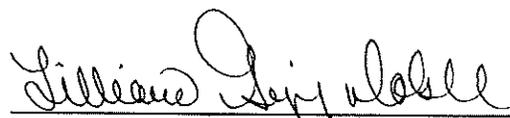
copia por correo a las siguientes personas:

SR HÉCTOR CAÑÓN ABUCHAR
REPRESENTANTE AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDA EDNA M RÍOS GONZÁLEZ
REPRESENTANTE LEGAL Y PORTAVOZ
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SR RUDY CRUZ VÉLEZ
PRESIDENTE CAPÍTULO
APARTADO 13068
SAN JUAN PR 00908-3068

LCDO RICARDO SANTOS ORTIZ
REPRESENTANTE LEGAL Y PORTA VOZ UTIER
CONDOMINIO MIDTOWN STE B1
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III