

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA
(Autoridad o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
LA AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA
(UTIER o Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-03-1991

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 30 de abril de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, al recibo de la correspondiente transcripción de la vista, el 9 de junio de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD: Lcda. Edna Ríos González, Representante Legal y portavoz.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Alejandro Torres Rivera, Representante Legal y portavoz.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Árbitro determine si el presente caso es arbitrable o no en su modalidad procesal. Que se provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

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 pueden 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 dichos hechos. Copia del informe del supervisor le será remitida 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 la 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.

TRASFONDO DE LA CONTROVERSIA

Una investigación efectuada por la Autoridad reveló que el 6 de agosto de 2002, mientras se realizaba una reunión para discutir una situación entre el Querrellado Edilberto Rivera y el Sr. José Fernández, el primero, alegadamente, se alteró, manoteó, hizo gestos o acciones dirigidas a intimidar o amenazar, agredió físicamente a Fernández, forcejeó, hizo uso de palabras soeces y creó tensión entre las personas presentes en dicha reunión.

A tono con lo antes señalado, el 17 de septiembre de 2002, la Autoridad le envió al Querrellado una comunicación indicándole lo siguiente:

Por la presente le comunico que, de conformidad con el Procedimiento Disciplinario de esta Autoridad y de las disposiciones del Convenio Colectivo, le estoy formulando cargos por la infracción a las Reglas de Conducta número 11, 12, 25 y la Nota 3 que disponen lo siguiente:

Regla de Conducta 11 - Conducta desordenada, juegos de mano, etc., en horas laborables o en los recintos de la Autoridad, no está permitido. Penalidad: Amonestación Formal, Primera Vez, Suspensión 40 Horas Laborables; Segunda Vez, Suspensión 80 Horas Laborables; Tercera Vez, Separación Definitiva.

Regla de Conducta 12 - Lenguaje o actos amenazantes y obscenos no están permitidos. Penalidad: Suspensión 40 Horas Laborables, Primera Vez; Suspensión 80 Horas Laborables, Segunda Vez; Separación Definitiva, Tercera Vez.

Regla de Conducta 25 - Peleas o intento de peleas, no está permitido. Penalidad: Separación Definitiva, Primera vez.

Nota 3 – En caso de incurrir en cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad. Alteración a la Paz – Penalidad: Suspensión 40 horas Laborables, Primera Vez.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Planteamiento de Arbitrabilidad Procesal

Previo a entrar a la discusión de los méritos del caso, la Unión nos solicitó atender un planteamiento de arbitrabilidad en su modalidad procesal. En síntesis, ésta señaló que la Autoridad omitió indicar, en la consabida comunicación sobre formulación de cargos, la penalidad específica que conlleva cada una de las faltas imputadas al Querrellado. Razón por la cual, ésta solicitó que se desestimen los cargos formulados, basado en el incumplimiento de este requisito procesal.

Con el propósito de sustentar su planteamiento, la Unión presentó varios documentos entre los cuales se encuentra un memorando del 18 de enero de 2000, suscrito por el otrora Administrador de la Oficina de Procedimientos Especiales. En éste se le notifica al personal de supervisión sobre los cambios y nuevas guías contenidas en el convenio colectivo negociado para esa fecha. Asimismo presentó otros dos memorandos¹, en los cuales el entonces Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales se reiteró en la importancia de indicar, en la formulación de cargos, la penalidad que conlleva cada una de las infracciones imputadas, e insistió en señalar

¹ 31 de agosto de 2000 y 18 de junio de 2001.

las consecuencias que podría acarrear el incumplimiento de dicha disposición contenida en los procedimientos disciplinarios del Convenio.

Sobre este mismo aspecto, también admitimos varias determinaciones arbitrales² en casos análogos al de autos, con sus respectivas confirmaciones de los tribunales de primera instancia y apelativos, en los cuales se sostuvo la postura presentada por la Unión en el sentido de acoger la desestimación de los cargos en los casos en que la Autoridad no le indique al empleado querellado la penalidad que conlleve la infracción imputada.

La Autoridad, por su parte, sostuvo que la disposición aludida por la Unión carece del alcance pretendido por ésta. Es decir, que el Convenio Colectivo no requiere que exista tal especificidad en las formulaciones de cargo que surjan de los procedimientos disciplinarios. Por lo que entiende que en éste y en los demás casos aludidos no se configura violación alguna al Convenio Colectivo.

Analizados los planteamientos de las partes, podemos concluir que basta un somero análisis de la disposición contractual concernida para concluir la obligatoriedad de la Autoridad para indicar la penalidad que conlleva la infracción a las reglas de conducta imputada. Y, si evaluamos la comunicación enviada al Querellado, podemos advertir que en la misma no se especifica la sanción concreta a ser aplicada dentro de la gama de sanciones correspondientes a la falta incurrida.

² Laudo A-03-341 Arb. Yolanda Cotto, Laudo A-04-592 y A-04-593 Arb. Lilliam Aulet.

El lenguaje utilizado en el Artículo XLI, sobre Procedimiento Disciplinario, supra, reviste de absoluta claridad. Éstas partes pactaron un procedimiento ordenado para la solución de las controversias que puedan surgir entre éstas. Por lo tanto, una condición previa a emitir una determinación con respecto a los méritos es, sin lugar a dudas, el estricto cumplimiento de dicho procedimiento y la observancia del debido proceso de ley del querellado.

Por ende, en vista de que la Autoridad incumplió con un requisito procesal contenido en las disposiciones contractuales sobre procedimientos disciplinarios nos vemos impedidos para atender los méritos de esta controversia.

Así las cosas, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

La Autoridad incumplió con los términos pautados en el Artículo XLI, sobre Procedimiento Disciplinario. La presente querrela no es arbitrable, por lo que procedemos a desestimar la misma.

REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de junio de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de junio de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ÁNGEL FIGUEROA JARAMILLO
PRESIDENTE
UNIÓN TRABJS. DE LA INDUSTRIA
ELÉCTRICA Y RIEGO (UTIER)
PO BOX 13068
SAN JUAN PR 00908

LCDO VÍCTOR OPPENHEIMER SOTO
JEFE DIVISIÓN RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

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

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA
EDIF MIDTOWN STE B4
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA