

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
(AEE)
(AUTORIDAD)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-550

SOBRE: AMONESTACIÓN FORMAL

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico, el 28 de abril de 2005, día en que quedó sometido para su análisis y adjudicación.

Por la **Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)**, en adelante “la Autoridad”, comparecieron: la Lcda. Marilyn Rivera, Asesora Legal y Portavoz; y como testigo el Ing. José Grau Balseiro, Supervisor.

Por la **Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Reinaldo Pérez Ramírez, Asesor Legal y Portavoz; y como testigo la Sra. María del Carmen La Torre, Presidenta del Capitulo de las Plantas de Palo Seco y Puerto Nuevo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el Sr. José A. Navarro Rodríguez, aquí querellando, violó o no las Reglas de Conducta Núm. 1 y Nota tres (3) del Reglamento de Disciplina contenido en el Artículo XLI-Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

Convenio Colectivo
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.

...

NORMAS DE DISCIPLINA 1 de enero de 1950 (Según Enmendad)					
Regla 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 lo deberes del empleo, no están permitidos.	Primera, Segunda y Tercera vez.				Cuarta vez
...					

...

Nota 3: En casos de cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se le aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José Navarro, aquí querellado, se desempeña como Trabajador de Conservación en la Sección de Calderas de la División Central Palo Seco.
2. El 17 de marzo de 1999, el Sr. Cesar A. Báez Hernández, Jefe de la Sección de Calderas, le envió una carta al Querellado. En la misma se le indicó que su record de asistencia reflejó que en el periodo comprendido entre el 20 de septiembre de 1998 al 26 de diciembre 1998 había alcanzado un índice de absentismo de 7.96%. Que de no mejorar su asistencia se le aplicarían las normas contenidas en el Procedimiento Disciplinario.
3. El 9 de julio de 1999, el Sr. Cesar A. Báez Hernández le envió otra comunicación al Querellado donde se le indicó que en el periodo comprendido entre el 21 de marzo de 1999 al 26 junio de 1999, su record de asistencia reflejó un nivel de absentismo de 6.95%. Que debido a esto se le citaba a una reunión el 9 de julio de 1999, para discutir alternativas que llevan a corregir la situación.
4. El 6 de noviembre de 2001, el Sr. Douglas Rivera Cuevas, Supervisor, le envió una tercera carta al Querellado donde se le señaló que en varias ocasiones se le había indicado que tenía un problema crítico de absentismo y sin embargo no había superado el problema. Que de no suspender la practica de ausentarse injustificadamente se le aplicarían las Reglas de conducta en un proceso disciplinario.
5. El 6 de febrero de 2002, el Sr. Elías Vega Blasini, Supervisor de Conservación de Calderas, realizó una investigación sobre el problema de absentismo del

Querellado y se recomendó una amonestación formal por la violación a la Regla de Conducta Núm. 1 y Nota tres (3)¹ de la Normas de Disciplina del Convenio Colectivo.

6. El 4 de marzo de 2002, el Ing. José E. Grau Balseiro, Supervisor de Mecánicos II, le envió una carta al Querellado donde le indicó que se le estaban formulando cargos por la infracción de las Reglas de Conducta antes mencionadas.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellado estuvo justificada toda vez que éste violó la Regla de Conducta Núm. 1 y Nota tres (3) (absentismo crónico) de las Normas de Conducta contenidas en el Artículo XLI del Convenio Colectivo.

Por otro lado, la Unión alegó que se han realizado diversas gestiones infructuosas para localizar al Querellado y entrevistarlo para preparar su caso. Como parte de estas gestiones se le enviaron cartas a su residencia, se le llamó a su número telefónico y se intentó contactar a través de sus compañeros de trabajo. Asimismo indicó que el Querellado desde diciembre de 2003 no ha regresado a su trabajo, por lo que no se le ha podido localizar.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En esta caso nos corresponde determinar si el Querellado violó o no la Regla de Conducta Núm. 1 y Nota tres (3) (absentismo crónico) de las normas de Disciplinas contenidas en el Artículo XLI- Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo.

La referida regla de conducta dispone que no están permitido las tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño de los deberes del empleo. La medida

¹ Absentismo Crónico.

disciplinaria correspondiente a una primera, segunda y tercera falta a esta regla es una amonestación formal.

Del mismo modo, la Nota tres (3) de dicho reglamento establece que en los casos de cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se le aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad. A tenor con esto último es que la Autoridad le formula cargos al Querellado por absentismo crónico. Del Informe de Investigación de la Autoridad del 6 de febrero de 2002, surgió que la medida disciplinaria recomendada por la falta a la Nota tres (3) es una amonestación formal.

De la prueba sometida quedó ampliamente demostrado que el Querellado incurrió en un patrón de absentismo crónico. Que en tres (3) ocasiones la Autoridad le advirtió por escrito que corrigiera su comportamiento absentista y que de continuar con el mismo se le formularían cargos por la violación a la Reglas de Conductas. No obstante, a lo antes señalado, éste no corrigió dicho comportamiento, por lo que concluimos que violó la Regla de Conducta Núm. 1 y Nota tres (3) (absentismo crónico) de las normas de Disciplinas contenidas en el Artículo XLI- Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo.

VII. LAUDO

Determinamos que el Sr. José A. Navarro Rodríguez, aquí querellado, violó las Regla de Conducta Núm. 1 y Nota 3 del Reglamento de Disciplina contenido en el Artículo XLI- Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo, por lo que se sostiene la medida disciplinaria impuesta por la Autoridad en cada una de las faltas; que consiste en una amonestación formal.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 4 de mayo de 2005.

YAMIL J. AYALA CRUZ
ÁRBITRO

/emdv

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de mayo de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR RICARDO SANTOS
PRESIDENTE
UTIER
PO BOX 13068
SAN JUAN PR 00908-3068

LCDO FÉLIX E PÉREZ
JEFE INTERINO
OFICINA ASUNTOS LABORALES
AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDA MARILYN RIVERA
OFICINA ASUNTOS LABORALES
AEE
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO ALEJANDRO TORRES
EDIF. MIDTOWN OFIC. B-4
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

EVA M. DE JESÚS
SECRETARIA