

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ENERGÍA  
ELÉCTRICA- AEE  
(Autoridad)**

**Y**

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

**LAUDOS DE ARBITRAJE**

**CASOS NÚM. A-06-2244 y A-06-2245**

**SOBRE: VIOLACIÓN REGLAS DE  
DISCIPLINA POR TARDANZAS,  
AUSENCIAS Y ABANDONO DE  
TRABAJO**

**ÁRBITRO:  
LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las audiencias de los casos de referencia se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el jueves, 14 de junio de 2007. Los casos quedaron sometidos para fines de adjudicación ese día.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Autoridad de Energía Eléctrica, en lo sucesivo denominada "la Autoridad": la Lcda. Marilia Acevedo Torres, Asesora Legal y Portavoz; y el Sr. Luciano García Maldonado, Testigo.

Por la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, en lo sucesivo denominada "la Unión": el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. José R. Rivera Caballero, Querellado y Testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo si el empleado José Rivera Caballero incurrió en la violación de las Reglas de Conductas imputadas.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO<sup>1</sup> ATINENTES 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.

---

<sup>1</sup> Exhibit Núm. 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos.

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 mas tarde de los (30) treinta días laborables siguientes a la fecha de tener el supervisor conocimiento oficial de 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 mas 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 de 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 Presidente del Consejo Estatal o cualquier otro oficial de la Unión y/o por el abogado que él seleccione.

#### **Artículo XLV**

##### **Disposiciones Generales**

...

**Sección 2:** En caso de ausencia, el trabajador lo hará saber por los medios a su alcance dentro de las próximas veinticuatro (24) horas a su jefe superior inmediato y al representante de la Unión en su Departamento. A ningún trabajador se le descontará de su sueldo el importe de un ausencia justificada, a menos que dicho trabajador no tuviere vacaciones acumuladas.

...

#### IV. DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José Rivera Caballero, querellado, trabajó desde el año 2002 como Oficinista I en la Unidad de Pagos por Correo de la Autoridad de Energía Eléctrica.
2. El jueves, 17 de febrero de 2005, el Querellado, al retirarse de la oficina, le indicó a la supervisora Aracelis Toro sentirse indispuesto.
3. El martes, 22 de febrero de 2005, el Querellado se comunicó vía telefónica con su supervisora para indicar que continuaba enfermo. A partir de esta fecha el Querellado no se comunicó de forma alguna con sus supervisores para notificar sus ausencias e informar las razones de éstas.
4. El viernes, 27 de mayo de 2005 el Querellado presentó al supervisor Luciano García Maldonado un certificado médico<sup>2</sup>, el cual indicaba que desde el mes de febrero de 2005 padeció de depresión y ansiedad y que estaba apto para trabajar a partir del lunes, 30 de mayo de 2005. Toda vez que dicho día era feriado el Querellado indicó que se reinstalaría en sus funciones el martes, 31 mayo de 2005. En dicha fecha el Querellado no se presentó a trabajar ni se comunicó para informar las razones de su ausencia.
5. El 8 de julio de 2005<sup>3</sup>, la Autoridad formuló cargos al Querellado por ausentarse durante el período del 28 de febrero al 26 de mayo de 2005,

---

<sup>2</sup> Exhibit Núm. 4 de la Autoridad.

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 2 de la Autoridad.

aduciendo infracción de las siguientes Reglas de Conducta del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad de Energía Eléctrica<sup>4</sup>:

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

Primera vez- Amonestación Formal

**Regla 4:** Dejar de notificar una ausencia al supervisor como lo disponen las reglas sobre ausencia no está permitido.

Primera vez- Amonestación Formal

**Regla 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.

Primera Vez- Separación Definitiva

**Nota 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

---

<sup>4</sup> Caso A-06-2245.

satisfactoriamente. Por lo tanto, el empleado que recibe cinco amonestaciones, tres suspensiones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones, será suspendido definitivamente de su empleo.

6. A partir del martes, 31 de mayo de 2005, el Querellante no se presentó a su trabajo ni se comunicó con algún supervisor para indicar las razones de sus ausencias o para entregar alguna documentación médica que excusara su conducta. La Autoridad, el 29 de noviembre de 2005<sup>5</sup> remitió al Querellante, a su última dirección conocida, una segunda formulación de cargos por infringir las Reglas de Conducta Números 1, 4, 30 y la Nota 1, previamente citadas<sup>6</sup>.
7. El 16 de febrero de 2006, la Autoridad solicitó la celebración de vistas formales de arbitraje, mediante la presentación en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de dos (2) *Solicitudes para Designación o Selección de Árbitro*. Esto con el propósito de ventilar los méritos de las formulaciones de cargos del 8 de julio de 2005 y del 29 de noviembre de 2005, las cuales fueron identificadas en dicho Negociado con los números de casos A-06-2245 y A-06-2244, respectivamente<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 5 de la Autoridad.

<sup>6</sup> Caso A-06-2244.

<sup>7</sup> Según consta de nuestros expedientes.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En los casos presentados ante nuestra consideración la Autoridad sostuvo que el Querellado infringió la Reglas de Conductas identificadas con los números 1, 4, 30 y la Nota 1, dispuestas en el Artículo XLI, *Procedimiento Disciplinario*, supra. La Autoridad adujo que estas infracciones obedecieron a las ausencias no autorizadas del Querellado durante los períodos del 28 de febrero al 26 de mayo de 2005 y del 31 de mayo de 2005 al presente. Que durante estos periodos el Querellado no se comunicó, por medio alguno, con su supervisor para notificar y excusar sus ausencias.

La Autoridad en su desfile de prueba presentó el testimonio del Sr. Luciano García Maldonado, Supervisor de la Unidad de Pagos por Correo, quien fungió como supervisor inmediato del Querellado. Éste declaró que el jueves, 17 de febrero de 2005, el Querellado informó no sentirse bien de salud, por lo que se retiró de la oficina. Que el martes, 22 de febrero de 2005, se comunicó vía telefónica para informar que continuaba enfermo. Que a partir de esta fecha el Querellado continuó ausentándose sin mediar comunicación alguna hasta el viernes, 27 de mayo de 2005. En dicha fecha el Querellado presentó un certificado médico, el cual indicaba que estaba apto para regresar al trabajo el lunes, 30 de mayo de 2005. El supervisor García Maldonado atestó que toda vez que el 30 de mayo de 2005 era feriado le correspondía al Querellado reinstalarse al día siguiente. No obstante, el Querellado no se presentó en dicha fecha ni posteriormente. Tampoco se comunicó para indicar las razones de sus ausencias.



El testigo declaró que el 8 de julio de 2005 preparó los informes de investigación<sup>8</sup> y de formulación de cargos<sup>9</sup> por las ausencias del 28 de febrero al 26 de mayo de 2005. En dichos informes le imputó al Querellado infringir las Reglas de Conductas Números 1, 4, 30 y Nota 1, supra. Además, señaló que el 29 de noviembre de 2005 preparó los informes antes mencionados<sup>10</sup> por las ausencias del 31 de mayo de 2005 al presente, en los cuales le atribuyó al Querellado las mismas faltas

La Unión, por su parte, en su desfile de prueba presentó como testigo al Querellado. Éste declaró que sus ausencias obedecieron a que sufre de depresión crónica, ataques de ansiedad y obsesivo compulsivo, condiciones médicas por las cuales continúa en tratamiento. Que durante su periodo de ausencias se comunicó mediante fax, pero que este medio de comunicación no fue avalado por la oficina debido a que preferían comunicación vía telefónica. Que debido a que en menos de un mes se mudó en dos (2) ocasiones no tiene disponible los documentos que acreditan el envío por fax de las excusas. El Querellado atestiguó que notificó mediante correo electrónico a un compañero de trabajo las razones de sus ausencias. Que discontinuó dicha práctica, ya que la Autoridad le indicó que tenía que comunicarse con el supervisor, lo cual era un inconveniente debido a que ninguno de sus supervisores le notificaban el recibo de los mensajes electrónicos. En la audiencia no presentó ninguna prueba que corroborara el envío de los mensajes por fax o por correo electrónico.

---

<sup>8</sup> Exhibit Núm. 3 de la Autoridad.

<sup>9</sup> Exhibit Núm. 2 de la Autoridad.

<sup>10</sup> Exhibits Núm. 6 y 5 de la Autoridad

A preguntas de la asesora legal de la Autoridad, el Querellado contestó tener conocimiento que las normas de asistencia de la Autoridad requieren que se notifiquen las ausencias al supervisor inmediato.

En el presente caso nos corresponde determinar si el querellado, José Rivera Caballero, infringió o no las Reglas de Conducta identificadas con los números 1, 4, 30 y la Nota 1, según imputadas en las formulaciones de cargos del 8 de julio de 2005 y del 29 de noviembre de 2005.

De la prueba presentada por las partes se desprende que el Querellado se ausentó del 28 de febrero al 26 de mayo sin notificar sus ausencias a su supervisor inmediato. Que no fue hasta el 27 de mayo de 2005, transcurridos aproximadamente tres (3) meses, que el Querellado presentó un certificado médico para excusar sus ausencias. No empuje lo anterior, el Querellado luego de presentar dicho certificado no regresó a su trabajo ni se comunicó por algún medio con su supervisor inmediato para informar las razones de sus ausencias.

La conducta del Querellado, antes expuesta, denota una falta de interés en el desempeño de los deberes de su empleo; por lo que lo encontramos incurso de infringir la Regla de Conducta Núm. 1, establecida en el Artículo XLI, *Procedimiento Disciplinario*, supra, del Convenio Colectivo, en los dos casos ante nuestra consideración, A-06-2245 y A-06-2244.

Con relación a la infracción a la Regla Núm. 4, del testimonio del Querellado se desprende que conocía las normas de la Autoridad con relación a su deber de notificar sus ausencias al supervisor inmediato. Sobre este particular, la Autoridad presentó

prueba a los efectos de que el Querellado no se comunicó, por ningún medio, con su supervisor inmediato, lo cual no fue refutado por la Unión. La prueba de la Unión se limitó al testimonio del Querellado quien indicó que se comunicó vía fax y por correo electrónico, pero no presentó evidencia que corroborara dichas gestiones. En consecuencia, determinamos que el Querellado violó la Regla de Conducta Núm. 4, establecida en el Artículo XLI, *Procedimiento Disciplinario*, supra, del Convenio Colectivo, al dejar de notificar sus ausencias a su supervisor. Dicha violación es de aplicación a los dos (2) casos, A-06-2245 y A-06-2244.

En cuanto a la Regla de Conducta Núm. 30, *Abandono de Empleo*, es meritorio referirnos a las expresiones del Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre dicho aspecto.

En *Gonzalo Lebrón v. Junta de Personal*<sup>11</sup>, se resolvió que no se configura el abandono de servicio que pueda dar base para un despido cuando un empleado ha estado enfermo y las ausencias a su trabajo se debieron a esa enfermedad y tratamiento, no a negligencia de su parte en el desempeño de su cargo, ni a intención formada por éste, ni a despreocupación negligente de ausentarse del desempeño de sus obligaciones, aún cuando el empleado no le notifique a su patrono por anticipado sus ausencias. Señala, además, que es constitutivo de abandono de servicio las “ausencias no autorizadas de carácter vicioso, sin justificación razonable y no cualquier tipo de ausencia.”<sup>12</sup> El caso

---

<sup>11</sup> 100 DPR 164, 166-167 (1971).

<sup>12</sup> Id, Pág. 167.

de autos, pese a que el Querellado alegó que sus ausencias se debieron a enfermedad y tratamiento, es distinguible de esta decisión del Tribunal Supremo.

De la prueba presentada se desprende que el Querellado no realizó gestión alguna para notificar a la Autoridad que sus ausencias estaban motivadas por razones de salud. Conforme a la formulación de cargos del 8 de julio de 2005, cuyo contenido no fue rebatido por la Unión, el Querellado se ausentó del 28 de febrero de 2005 al 26 de mayo de 2005 sin notificarle a la Autoridad que estaría ausente por enfermedad y sin comunicarse con su supervisor inmediato. Más aún, presentó un certificado médico el 27 de mayo de 2005, el cual indicaba que estaba apto para reincorporarse a su trabajo el lunes, 30 de mayo de 2005; empero, no regresó al trabajo en dicha fecha ni posteriormente. Ante estas circunstancias, es forzoso concluir que las ausencias no autorizadas del Querellado fueron de carácter vicioso y sin justificación razonable. Además, su actuación denota una despreocupación negligente de ausentarse del desempeño de sus obligaciones.

En virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente determinamos que el Querellado incurrió en la violación de la Regla de Conducta Núm. 30, *Abandono de Empleo*, establecida en el Artículo XLI, *Procedimiento Disciplinario*, supra, del Convenio Colectivo, en los casos A -06-2244 y A-06-2245.

Respecto a la Nota 1 la Autoridad no presentó evidencia en torno a la violación repetida de las Reglas de Conductas. Tampoco, probó que el Querellado recibió cinco amonestaciones, tres suspensiones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones, por lo que la misma no es de aplicabilidad a la presente controversia.

**VI. LAUDO**

Determinamos, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo, que el empleado José Rivera Caballero incurrió en la violación de las Reglas de Conductas Números 1, 4, 30, no así la Nota 1, establecidas en el Artículo XLI, *Procedimiento Disciplinario*, supra, del Convenio Colectivo. Dicha determinación es extensiva a los casos A-06-2244 y A-06-2245.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de octubre de 2007.

**LAURA A. MARTINEZ GUZMÁN**  
**Árbitro**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 8 de octubre de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO VICTOR OPPENHEIMER SOTO  
JEFE DIV OFICINA REL LABORALES  
AUT DE ENERGIA ELECTRICA  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDA MARILIA ACEVEDO TORRES  
OFICINA PROCEDIMIENTOS ESPECIALES  
AUT. DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA  
BUFETE TORRES & VELAZ  
420 AVE PONCE DE LEON STE B-4  
SAN JUAN PR 00918-3416

---

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
**Técnica de Sistema de Oficina III**