

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ENERGÍA  
ELÉCTRICA DE PUERTO RICO**

**(Autoridad)**

**Y**

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO  
DE PUERTO RICO**

**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-04-3132**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, 18 de agosto de 2008. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **“Autoridad”**: Lcdo. Alberto Cuevas, portavoz y asesor legal y los señores Darío Medina, Teodoro Solá, Wendell Ortiz y José Pérez, como testigos. Por la **“Unión”**: Lcdo. Reinaldo Pérez, portavoz y asesor legal; el Sr. José Martínez, oficial de la Unión y el Sr. Juan Rodríguez, querellado.

## II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo y de la prueba, en primera instancia, si el caso disciplinario contra el señor Juan Rodríguez es arbitrable procesalmente en cuanto a que la carta de formulación de cargos no indica las penalidades que conllevan las infracciones a las reglas de conducta imputadas, según lo requiere el Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo y si por ello deben desestimarse los cargos disciplinarios a que se refieren en dicha carta.

De determinar que no procede la desestimación de los cargos disciplinarios por lo antes indicado, que en segunda instancia el Honorable Árbitro determine si el querellado incurrió en las violaciones de las reglas de conducta que se le imputan.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTALES PERTINENTES

### ARTÍCULO XLI PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

**Sección 1:** En todos los casos de amonestación, medidas disciplinarias o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse y notificarle 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 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 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.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Comenzada la vista del presente caso la Unión solicitó que el mismo fuera desestimado. Argumentó que se desprende de la formulación de cargos que la Autoridad no cumplió con el Artículo XLI Secciones 2, supra. Que dicha violación surgió por la falta de especificidad de la formulación de cargos en cuanto a las penalidades hacer impuestas al querellado.

Sostuvo que el lenguaje explícito del Artículo, claramente, establece la necesidad de especificar en cual de las instancias se le imputa la conducta al querellado. Arguyo, que dicha formulación debe indicar si la violación de la regla es en primera, segunda, tercera o cuarta instancia, porque de lo contrario el árbitro estaría impedido de imponer la penalidad negociada.

La Autoridad, por su parte, argumento que en el mejor de los casos la postura de la Unión podía ser razonable en las imputaciones levantadas bajo las reglas once y doce. No obstante, en la medida que las reglas veinticinco, veintisiete y veintinueve contienen una sola penalidad, no puede existir confusión posible por parte del árbitro al momento

de confirmar la pena. Seguido, sostuvo que aun cuando varios Árbitro del foro han sostenido la posición de la Unión mediante sus laudos en casos disciplinarios entre las partes; esto no obliga al árbitro del presente caso a resolver lo mismo.

## **VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que le asiste la razón a la Unión. Alcanzamos, dicha conclusión por lo claro y libre de ambigüedad del lenguaje que acordasen las partes en el Artículo XLI Sección 2, supra, el cual citamos: "la misma deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas." Dicho lenguaje demanda que la formulación de cargos, como parte de los procedimientos disciplinarios, incluya la penalidad que conlleva la infracción a la regla imputada. Por lo tanto, cualquiera formulación de cargos que no especifique la penalidad a ser impuesta adolece de un defecto insalvable que le impide al árbitro dilucidar los méritos del caso ante su consideración.

Sostenemos dicha, conclusión, aún cuando la Autoridad argumento que tres de las reglas imputadas tienen la separación definitiva como penalidad en primera instancia. Toda vez, que esta no especifica en que instancia se violaron las restantes reglas o que penalidad es la que debe refrendar el árbitro de determinar que en efecto el querellado incurrió en la conducta imputada.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## **VII. LAUDO**

A la luz del Convenio Colectivo y de la prueba determinamos que el caso disciplinario contra el señor Juan Rodríguez no es arbitrable procesalmente. Toda vez

que la carta de formulación de cargos no indica las penalidades que conllevan las infracciones a las reglas de conducta imputadas, según lo requiere el Artículo XLI sobre Procedimiento de Disciplinario del Convenio Colectivo, se desestima la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 9 de febrero de 2009.

---

**SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 9 de febrero de 2009. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO VÍCTOR M OPPENHEIMER SOTO  
JEFE DIVISIÓN RELACIONES LABORALES  
AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO ALBERTO CUEVAS TRISAN  
ABOGADO SENIOR AEE  
OFICINA PROCEDIMIENTOS ESPECIALES  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

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

LCDO REINALDO PÉREZ  
EDIFICIO MIDTOWN  
420 AVE PONCE DE LEÓN SUITE 208  
SAN JUAN PR 00918

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**