

Gobierno 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**
(Patrono)

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-231

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRA: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de epígrafe estaba pautada para celebrarse el miércoles, 16 de septiembre de 2009 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

El 14 de septiembre de 2009 el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, abogado de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, en adelante “la Unión” o “la UTIER”, suscribió una “**MOCIÓN INFORMATIVA Y EN SOLICITUD DE REMEDIO URGENTE**”.

En dicha Moción el licenciado Torres nos solicitó que dejáramos sin efecto la vista del caso de autos para el 16 de septiembre de 2009. Ello, debido a que indicó el licenciado Torres en su Moción, que él y la Lcda. Joanna Costas Vázquez, abogada de la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono” conversaron

sobre el planteamiento traído por la Unión sobre la arbitrabilidad procesal, además de presentar un escrito de desestimación de cargos de la controversia del caso de autos.

Señaló además el licenciado Torres en su Moción, que las partes acordaron en solicitar un plazo no mayor de diez días para la Unión someter su escrito y se le concediera a la Autoridad un término para comparecer por escrito su oposición al escrito de la contraparte. Por último, el licenciado Torres en su Moción, solicitó que se resuelva primeramente el aspecto relacionado a la jurisdicción de esta Arbitro en el caso de autos.

Habiendo recibido esta Arbitro el miércoles, 14 de octubre de 2009 la **“SOLICITUD DE DESESTIMACIÓN”** acompañada de veinte (20) exhibits, suscrita y sometida por el Lcdo. José Velaz Ortiz, abogado de la UTIER, además de haber recibido el miércoles, 28 de octubre de 2009 la **“POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA”** acompañada de de tres (3) exhibits, suscrita y sometida por la Lcda. Joanna Costas Vázquez, abogada del Patrono y habiendo esta Arbitro estudiado y analizado ambos escritos sometidos por los Asesores Legales de las partes, estamos en posición de resolver y así lo hacemos.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto a la sumisión. No obstante, ambas sometieron sus respectivos proyectos por medio de sus sendos alegatos escritos.

Los mismos se detallan a continuación:

Proyecto de Sumisión del Patrono

1. Que la Honorable Ábitro determine, a base de las disposiciones contractuales del Convenio Colectivo, si la formulación de cargos disciplinarios en el caso de epígrafe incluyó o no la notificación de las penalidades aplicables a los cargos por violación a la Regla de Conducta 1, 3, 4, 15, 17 y 18.
2. De determinarse que la formulación de cargos no incluyó dicha notificación, para los cargos por regla de conducta 1, 3, 4, 15, 17 y 18 que la Honorable Ábitro determine si las partes, a través del Convenio Colectivo, pactaron o no que dicha omisión sería causa para la desestimación de dichos cargos disciplinarios.
3. Con relación a los cargos por violación a las Reglas de Conducta 27 y 31 cuya penalidad es única que determine si estos cargos prevalecen en la Formulación de Cargos por lo que debe celebrarse vista en los méritos.

Proyecto de Sumisión de la Unión

1. Que la Honorable Ábitro determine, a la luz del convenio colectivo aplicable, la prueba documental y contención de las partes, si las formulaciones de cargos disciplinarios y las querellas contra los empleados Miguel A. Nieves Ríos y Javier E. López Maldonado¹ son arbitrable o no, en su modalidad procesal. De determinarse que no son arbitrables, se desestimarán las mismas, más cualquier otro remedio procedente. De determinarse que son arbitrables, se ordenará un nuevo señalamiento para la vista de arbitraje en sus méritos.

¹ El Sr. Javier E. López Maldonado aparece mencionado en el Proyecto de Sumisión de la Unión toda vez que el memorando de derecho sometido era para dos casos; el A-06-231 y el A-07-1881 en el cual éste era el Querellado. Sin embargo el caso fue desistido ante el Foro de Arbitraje el 19 de octubre de 2009.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De resolver en la afirmativa, señalar vista de arbitraje en sus méritos. De determinar en la negativa, que la Arbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo³

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 castellano.

Dichas normas no podrán cambiarse, alterarse o enmendarse a menos que medie el consentimiento de las partes.

² Véase el Artículo XIII- **Sobre la Sumisión**

...

b) En la eventualidad 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.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 14 de noviembre de 1999 hasta el 14 de noviembre de 2005. Exhibit I Unión.

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 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 y no más tardar de veinte (20) días laborables posible 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.

NORMAS DE DISCIPLINA⁴
1 de enero de 1950 (Según Enmendada)

Reglas 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 los deberes del empleo, no están permitidos.	Primera, Segunda y Tercera vez				Cuarta Vez
...					
3. Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso previo, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
4. Dejar de notificar una ausencia al supervisor como lo disponen las reglas sobre ausencias, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez

⁴ Este Reglamento fue negociado con la Unión. Exhibit III Patrono

...					
13. Falta de atención o negligencia en la consideración de las solicitudes al público, no está permitido.		Primera vez		Segunda vez	Tercera vez
...					
15. Disponer de la propiedad de la Autoridad sin autorización expresa, ya fuere cambiándola de sitio, dejándola abandonada, trasladándola o llevándola fuera de los recintos de la Autoridad, no está permitido.		Primer vez		Segunda vez	Tercera vez
..					
17. Mal uso de la propiedad, equipo, fondos o servicios de la Autoridad, no está permitido.				Primera vez	Segunda vez
18. Insubordinación, no está permitido.				Primera vez	Segunda vez
...					
27. Entorpecer o limitar voluntariamente la producción de la Autoridad, no está permitido					Primera vez
...					
31. Abandono de sus deberes durante horas laborables por empleados de quienes depende para el servicio al público o que tienen a su cargo la custodia o funcionamiento de propiedad o equipo de la Autoridad, sin haber obtenido anticipadamente autorización para ello, no está permitido.					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 con dos suspensiones, será suspendido definitivamente de su empleo.**

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Autoridad de Energía Eléctrica es una corporación pública dedicada a suplir energía a todo los municipios de Puerto Rico.
2. El 12 de noviembre de 1999, la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego suscribieron un Convenio Colectivo cuya vigencia se extendió desde el 14 de noviembre de 1999 hasta el 14 de noviembre de 2005⁵ sujeto a que las disposiciones continuarían en vigor hasta que se negociase un nuevo Convenio Colectivo y hasta la fecha en que entraran en vigor las nuevas disposiciones.
3. Dicho Convenio Colectivo contiene unas enmiendas específicas al Procedimiento Disciplinario, que estuvo vigente desde el 16 de mayo de 1992 hasta que entró en vigencia el mencionado Convenio Colectivo suscrito el 12 de noviembre de 1999⁶.
4. La Sección uno (1) de dicho Convenio fue sustituida por las Secciones una (1) y dos (2) del Artículo XLI que ha estado vigente desde el 14 de noviembre de 1999⁷.
5. Como resultado de estas enmiendas, la Autoridad emitió tres comunicaciones escritas donde indicó que las formulaciones de los cargos deberán indicar la penalidad que conlleva la infracción a las reglas de conductas imputadas.

⁵ Exhibit Núm. 2 Unión.

⁶ Exhibit Núm. 1 Unión.

⁷ Ibid 2. Unión.

Expresa además, que estos requisitos son de estricto cumplimiento y que su incumplimiento conlleva la desestimación de los mismos⁸.

6. El día 31 de marzo de 2005 la Autoridad, le formuló cargos al empleado Miguel A. Nieves por alegadamente éste haber incurrido en la infracción a las Reglas de Conducta número: 1, 3, 4, 13, 15, 17, 18, 27, 31 y Nota 1.⁹
7. El día 14 de julio de 2005, la Unión radicó la solicitud para la designación de un árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹⁰.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El día 31 de marzo de 2005 el Sr. Miguel A. Nieves Ríos, celador de líneas de la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante “el Querellado” fue notificado mediante carta remitida por Correo Certificado de la formulación de cargos que le impuso el Sr. José L. Feliciano Rivera por alegada infracción a las Reglas de Conducta Núm. 1, 3, 4, 13, 15, 17, 18, 27, 31 y Nota 1.¹¹ En esta carta de formulación de cargos se transcribió literalmente las distintas infracciones con todas y cada una de las posibles penalidades a que el empleado estaría sujeto.

Sin embargo, no se emitió específicamente la penalidad que le correspondía al Querellado por alegadamente haber infringido las susodichas reglas de conducta.

⁸ Exhibits Núm. 3, 4 y 5 Unión.

⁹ Exhibit 1. Patrono

¹⁰ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro que consta en el expediente del caso.

¹¹ Exhibit 11-A Unión

Por motivo de lo anterior, la Unión a través de su representante legal, el Lcdo. José Velaz Ortiz solicitó la desestimación de los cargos, alegando que la Autoridad no indicó en la formulación de los mismos, la penalidad específica que conllevaba la alegada infracción a las Reglas de Conducta. Además es necesario establecer que este foro ya ha atendido esta controversia y ha sostenido su decisión a favor de la Unión por el Patrono no seguir el debido proceso de notificación.

La Autoridad por su parte cuestionó la intención de las partes al incluir dicha frase en el Artículo XLI, sobre Procedimiento Disciplinario, en su Sección 2, supra, del Convenio Colectivo. Sostuvo además que, conceder la petición a la Unión sería un quebrantamiento en las cláusulas ya negociadas entre las partes. Además alegó y expuso que el caso de autos era arbitrable procesalmente, ya que cumplió con todo lo enmarcado y establecido en el Artículo XLI, sobre Procedimientos Disciplinarios, supra del Convenio Colectivo.

Luego del análisis de toda la prueba documental presentada por medio de sendos alegatos escritos, del Convenio Colectivo y de las contenciones de las partes, nos encontramos en posición de resolver.

Es conocido en el mundo del arbitraje obrero patronal, que cuando las partes suscriben un acuerdo o convenio, el árbitro sólo interviene en aquel(os) asunto(os) donde las partes pacten su intervención. También, nuestro código civil establece:

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.¹²

Cuando analizamos el Artículo XLI, supra, del Convenio Colectivo, éste dispone la forma y manera en que deben tramitarse los casos disciplinarios de los empleados, incluyendo las Reglas de Conducta a seguir con sus posibles acciones disciplinarias, exponiendo así las diferentes sanciones que abarca una misma regla; cuya aplicación depende del historial disciplinario de cada empleado.

En la susodicha Sección se expone claramente que en la formulación de cargos que se le haga a un empleado **la misma deberá indicar la penalidad que conlleva la infracción a las reglas imputadas** (Énfasis nuestro). Como establecimos anteriormente, la claridad que nace de esta Sección, es de tal forma que no nos brinda lugar a duda de la intención de las partes.

Ahora bien, en el caso de autos al empleado querellado se le imputo haber infringido las Reglas de Conducta Núm. 1, 3, 4, 13, 15, 17, 18, 27, 31 y Nota 1.¹³ Cuando examinamos la carta de formulación de cargos al Querellado, la Autoridad transcribió textualmente las Reglas de Conducta, incluyendo todas las sanciones correspondientes a las infracciones.

A raíz de esta situación la Unión levantó el planteamiento de la procesabilidad del caso ante este foro de arbitraje. Es conocido que cuando se plantea casos de arbitrabilidad, los tratadistas han enfatizado que:

¹² Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Forum, Pág. 200 (2000).

¹³ Exhibit 11-A Unión.

La arbitrabilidad hace referencia al derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro y por tanto, cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser una vertiente sustantiva o procesal.¹⁴

Por tanto, al establecer que una situación no es arbitrable procesalmente, se hace referencia a que el suceso en controversia no acató los procedimientos que emanan del Convenio Colectivo suscrito por las partes. Expresado esto, podemos observar que la Autoridad hizo caso omiso de lo claramente dispuesto en la Sección 2 del Artículo XLI, sobre Procedimiento Disciplinario, supra, del Convenio Colectivo, al no especificar la penalidad que corresponde imponerle al empleado querellado de prosperar los cargos imputados en su contra.

De hecho, la Autoridad prescindió de los diferentes memorandos¹⁵ circulados al personal de supervisión, donde se mencionan las enmiendas al Artículo XLI sobre Procedimiento Disciplinario. Al realizar esta acción, la Autoridad denota una falta de compromiso con los acuerdos pactados y con el fiel cumplimiento de los mismos. Hacia estos fines nuestro más alto foro ha determinado en reiteradas ocasiones que los árbitros deben determinar si las partes cumplieron o no con los procedimientos establecidos en el artículo de quejas y agravios y que **dichos procedimientos deben cumplirse estrictamente** (Énfasis nuestro)¹⁶.

¹⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Forum, Pág. 236 (2000).

¹⁵ Exhibit 3, 4 y 5 Unión

¹⁶ Hermandad de Unión de Empleados del Fondo del Seguro del Estado v. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 57 (1982); Buena Vista Dairy, Inc. v. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 94 DPR 624.

En conclusión, si esta *Árbitro* determinara que le asiste la razón a la Autoridad estaría dándole un sentido contrario a lo que las partes han negociado. Como consecuencia de tal acción se estarían negociando asuntos o criterios que no fueron negociados por las partes en la mesa de negociación.

Es importante señalarles a las partes que, mientras más preciso y conciso se pueda ser en la radicación o negociación de cualquier acción disciplinaria, más efectivo va a ser su efecto. Segundo, es importante mencionar que, cuando una acción disciplinaria se quiere implementar contra un empelado, el mismo debe conocer a cabalidad los actos que se consideran prohibidos y la penalidad exacta a la cual va a ser sometido. Debido a que las acciones disciplinarias deben ser un mecanismo, no de castigo, sino más bien de rectificación. De esta forma, se mantienen canales comunicativos más saludables y un ambiente laboral donde prospere la paz industrial.

De conformidad con el análisis que precede entendemos que la Autoridad no cumplió con los procedimientos pactados, por tanto emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la querrela contra el Sr. Miguel A. Nieves Ríos no es arbitrable procesalmente. A esos efectos se desestima la Formulación de Cargos y se ordena el cese y desista de dicha práctica efectivo inmediatamente por parte de la Autoridad de Energía Eléctrica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 31 de marzo de 2010.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 31 de marzo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANGEL R FIGUEROA JARAMILLO
PRESIDENTE
UTIER
PO BOX 13068
SAN JUAN PR 00908-3068

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

LCDA JOANNA COSTAS VAZQUEZ
OFICINA PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
AUTORIDAD ENERGIA ELECTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III