

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

CASOS NÚM: A-07-873, A-07-875<sup>1</sup>

SOBRE : ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de los presentes casos se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, 20 de agosto de 2008. Los mismos quedaron sometidos el 28 de septiembre de 2012, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.<sup>2</sup>

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Autoridad": La Lcda. Marilia Acevedo, portavoz y asesor legal, y el Sr. Rafael R. Quintero, supervisor. Por la "Unión": EL Lcdo. José Veláz, portavoz y asesor legal, y el Sr. Dioniso Oyola, presidente de capítulo Río Piedras.

<sup>1</sup> El caso A-07-875 se encontraba originalmente pautado para vista el 27 de agosto de 2012. No obstante, habiendo el mismo planteamiento procesal el Árbitro determinó con la anuencia de las partes atender el mismo con el caso A-07-873.

<sup>2</sup> Las partes tuvieron hasta el 14 de septiembre de 2012 para someter alegatos y hasta el 28 de septiembre del mismo año para someter replica.

## II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si los casos son arbitrables procesalmente o no. De determinar que los casos son arbitrables, el Árbitro citará a las partes para dilucidar los méritos de los mismos. De determinar lo contrario, se desestimarán las querellas.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES 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 de los casos de autos la Unión solicitó que estos fueran desestimados. Argumento que se desprende de la formulación de cargos, en ambos casos, que la Autoridad no cumplió con el Artículo XLI Secciones 1 y 2, supra. Arguyendo que dichas violaciones surge de la falta de especificidad de formulación de cargos en cuanto a las penalidades hacer impuestas a los querellados.

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, por que de lo contrario el Árbitro estaría impedido de imponer la penalidad negociada.

Por su parte, la Autoridad argumentó que cumple con lo acordado, toda vez que la formulación de cargo indica la regla de conducta que ha sido violentada por empleado y las medidas a ser impuestas de tratarse de una primera, segunda, tercera o cuarta instancia. Seguido, sostuvo que aún cuando varios Árbitro del foro han sostenido la posición de la Unión mediante sus laudos en casos disciplinarios entre las partes; estas no son vinculantes u obligan 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 cuando indica que la formulaciones de cargos de ambos empleados no cumplen con lo

dispuesto en el Convenio Colectivo. 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, cualquier 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.

Al examinar las formulaciones de cargos de los señores Víctor Ayala Cintrón y Juan J. Guzmán Esquilín encontramos que en las mismas la Autoridad no especifico la penalidad que conlleva la infracción a las Reglas de Conducta imputadas. Ignorando por completo lo dispuesto en la Sección 2, supra, al no especificar la penalidad correspondiente de prosperar los cargos en contra del empleado.

Por último, queremos consignar en esta decisión que no es la primera vez que asunto es presentado ante este Árbitro u otros Árbitros de este Foro.<sup>3</sup> A tenor con este análisis y no habiendo prueba que señale que la formulación de cargos en el presente caso cumpliera con dichos requisitos emitimos el siguiente Laudo:

## VII. LAUDO

Determinamos que las querellas contra los señores Víctor Ayala Cintrón y Juan J. Guzmán Esquilín no es arbitrable procesalmente. Se desestiman los cargos disciplinarios en contra, toda vez que la Autoridad violó el Procedimiento Disciplinario

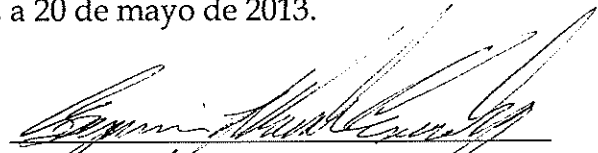
---

<sup>3</sup> Ver casos A-03-341, A-03-1991, A-03-3293, A-04-592, A-04-593, A-04-3259, A-06-573, A-06-2030, A-07-1095, A-07-1680 y A-05-162.

establecido en el Artículo XLI del Convenio Colectivo; al no indicar en la Formulación de Cargos la penalidad que conlleva la infracción a las reglas de conducta imputadas. Se ordena un cese y desista de dicha práctica.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de mayo de 2013.



**BENJAMÍN MARSH KENNERLEY**  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 20 de mayo de 2013 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

**SR RAFAEL R QUINTERO**  
SUPERVISOR AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

**LCDA MARILIA ACEVEDO**  
PORTAVOZ Y ASESORA LEGAL  
OFICINA PROCEDIMIENTOS ESPECIALES AEE  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

**SR DIONISIO OYOLA**  
PRESIDENTE CAPÍTULO RÍO PIEDRAS  
COMITÉ QUERELLAS UTIER  
PO BOX 13068  
SAN JUAN PR 00908-3068

**LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ**  
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL  
420 AVENIDA PONCE DE LEÓN SUITE B4  
SAN JUAN PR 00918-3416



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