

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

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

**y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE SINDICATOS  
(Unión o UITS)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-16-1181**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje para atender esta querella, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 31 de mayo de 2018, fecha en la que, además, quedó sometida para su análisis y adjudicación.

Por la **Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego**, en adelante “el Patrono o la UTIER”, comparecieron: la Lcda. Vanessa Rivera Cruz, asesora legal y portavoz; Miguel A. Nieves Ríos, Secretario Tesorero y testigo; y José A. Ocasio López, administrador y representante.

Por la **Unión Independiente de Trabajadores de Sindicatos**, en adelante “la Unión o la UITS”, comparecieron: el Lcdo. Julio C. Miranda Tapia, asesor legal y portavoz; Anamarie Díaz Gómez, representante; y Carmen I. Pérez Ramos, querellante y testigo.

## **SUMISIÓN**

### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

Que la Honorable Árbitro determine, en primera instancia, y conforme al convenio colectivo vigente, la prueba desfilada y la legislación aplicable, si una carta de exhortación es arbitrable sustantivamente.

De determinarse que la querella no es arbitrable sustantivamente, ordene la desestimación automática de la misma.

De la Honorable Árbitro determinar que no procede la desestimación automática de la presente querella a favor del patrono, determine, en segunda instancia, que el patrono no violó el convenio colectivo en ninguna de sus partes.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

1. Que el día 7 de agosto de 2015, la empleada, Sra. Carmen I. Pérez Ramos, de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, en adelante UTIER, y miembro de la UITS, radicó querella en primer nivel Caso Número UITS 15-012, por violación al Artículo VIII, Jornada de Trabajo, Sección 8 del Convenio Colectivo, suscrito entre la UTIER y la UITS.

2. Que mediante la misma se reclamó que la UTIER ha implantado un procedimiento para medir el ausentismo el cual no ha sido negociado, ni acordado con la UITS, con el único propósito de reprimir, hostigar y perseguir a los trabajadores que laboran día a día en la UTIER.

3. Que el día 13 de julio de 2015, se le hizo entrega a la mano a la empleada Carmen I. Pérez Ramos, una carta fechada el día 9 de julio de 2015, mediante la cual se le informa que durante el periodo comprendido del 3 de enero de 2015 hasta el 4 de julio de 2015, la empleada ha estado ausente del trabajo durante 152.00 horas laborables.

4. Que el Convenio Colectivo en su Artículo VII, Sección 8 sobre Jornada de Trabajo, páginas 10 a la 12, establece lo siguiente:

“En caso de ausencia, el trabajador lo hará saber por los medios a su alcance dentro de las primeras cuatro (4) horas siguientes al comienzo de su jornada diaria de trabajo a su Oficial Inmediato de conformidad con el Artículo XL, Sección 3 del Convenio Colectivo y al Presidente de la UITS. A ningún trabajador se le descontará de su sueldo el importe de una ausencia justificada, a menos que dicho trabajador no tuviere vacaciones acumuladas.

Cuando el trabajador cubierto por este Convenio Colectivo venga obligado a ausentarse por una ausencia cuya justificación es una cita previa o que el trabajador tenga conocimiento previo que se ausentará deberá notificarlo con veinticuatro (24) horas de anterioridad a que surja el evento, para que se tomen provisiones para garantizar los servicios que se prestan a los miembros de la UTIER.”

4. Que el día 21 de agosto de 2015, el Sr. David A. Díaz Velázquez, Presidente del Capítulo UTIER de Bayamón, contestó la querrela negando que se hubiese violado el artículo del convenio antes indicado.

5. Que el día 15 de septiembre de 2015, la Sra. Luz C. Lozada García, como Presidenta de la UITS elevó la querrela en Segundo Nivel al Comité de Quejas y Agravios.

6. Que la notificación de la carta a la empleada es innecesaria ya que ninguna de las horas en las que se alega ha estado ausente de su trabajo son ausencias injustificadas y mucho menos que se vean afectados los servicios que la UTIER presta a su matrícula. Todas y cada una de las ausencias han sido justificadas y cargadas a los beneficios cobijados en el Convenio Colectivo.

7. Que como cuestión de hecho una de las licencias a la que la empleada tiene derecho es la licencia personal establecida en el Artículo XXIII y de cuyo uso se pretende penalizar a la empleada también.

8. Que la empleada le ha reclamado a su patrono la UTIER para que la carta sea eliminada de su expediente y este se ha negado.

9. Que al no querer reconocer los beneficios a los que la empleada tiene derecho y querer utilizar sus ausencias justificadas en su contra, la UTIER, violó el artículo del Convenio Colectivo antes indicado.

10. Que la UTIER, intencional, caprichosa, maliciosa y temerariamente a sabiendas de que la empleada tiene derecho a dichos beneficios, obstinadamente y con el único y deliberado propósito de causarle daños a la Parte Querellante, se niega a eliminar la carta de su expediente.

11. Que la Honorable Arbitro, a la luz de los hechos probados, la evidencia presentada y admitida determine que la empleada tiene derecho a dichos beneficios.

12. Que de conformidad a las Determinaciones de Hechos y Conclusiones de Derecho que en su día haga la Honorable Arbitro, proceda a declarar Con Lugar la querella y en su consecuencia proceda a ordenar la eliminación de dicha carta y que se le prohíba al patrono que el uso de los beneficios de licencias y de ausencias justificadas sean utilizados en contra de sus empleados para querer justificar acciones disciplinarias en contra de estos.

13. Que proceda a condenar al patrono UTIER al pago de los gastos y los honorarios de abogados incurridos en la tramitación del caso, así como cualquier otro pronunciamiento que proceda en derecho.

En el uso de la facultad concedida a esta Arbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

b) En la eventualidad de 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar, en primera instancia, y conforme al Convenio Colectivo vigente, la prueba desfilada y la legislación aplicable, si el caso es arbitrable sustantivamente por tratarse de una carta de exhortación.

De determinar que la querrela no es arbitrable sustantivamente, ordene la desestimación automática de la misma.

De determinar que es arbitrable sustantivamente, dirimir, en segunda instancia, si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no al emitir la carta de exhortación en controversia a la Querellante. De no haberlo violado, declarar sin lugar el reclamo. De haber incurrido en violación del Convenio Colectivo, emitir el remedio adecuado.

## **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **Convenio Colectivo<sup>2</sup>**

#### **Artículo XXXVII QUEJAS Y AGRAVIOS**

##### **Sección 1. ...**

**Sección 2.** Cualquier controversia, disputa, conflicto o diferencia de interpretación entre las partes que envuelva el significado o aplicación de este Convenio Colectivo, que no pueda ser resuelto a satisfacción de las partes, será tramitado por unos de los dos procedimientos que se establecen a continuación, dependiendo de si la controversia es una querrela individual o colectiva, según se define más adelante.

#### **Artículo XXXVIII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

##### **Sección 1. ...**

##### **Sección 2. ...**

##### **Sección 3. ...**

##### **Sección 4. ...**

##### **Sección 5. ...**

##### **Sección 6. ...**

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 2 de marzo de 2008 hasta el 1 de marzo de 2013. Exhibit I Conjunto.

**Sección 7.** No obstante lo anteriormente dispuesto, todo caso de supuesta violación a las Reglas de Conducta por parte de uno o más trabajadores podrá dilucidarse y resolverse por los Oficiales de la UTIER y los Oficiales de la UITS, sin necesidad de la celebración de una vista por el árbitro, excepto en casos de desfalco, hurto, escalamiento, mal uso de los fondos de la UTIER, o casos que por disposiciones de Ley la UTIER venga obligada a informar al Secretario de Justicia y al Contralor de Puerto Rico; así como casos en que envuelvan al Artículo XIX “Licencia por Accidente del Trabajo.”

## **NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE PERSONAL**

### **Reglas de Conducta**

#### **Medidas disciplinarias aplicables corrientemente a las infracciones**

1) Tardanzas repetidas, ociosidad falta de interés en el desempeño de los deberes del empleo, no están permitidos.

Primera y Segunda Vez: Amonestación Formal  
Tercera Vez: Suspensión de 40 horas laborables  
Cuarta Vez: Separación definitiva

2) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin previa autorización, no está permitido.

Primera: Amonestación Formal  
Segunda Vez: Suspensión de 40 horas laborables  
Tercera Vez: Suspensión de 80 horas laborables  
Cuarta Vez: Separación definitiva

...

## **RELACIÓN DE HECHOS**

1. La querellante, Carmen Pérez Ramos, labora para la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER) en calidad de secretaria de Capítulo. Se ha desempeñado como tal por espacio de treinta ocho (38) años.

2. Al momento de los hechos, su supervisor era David Díaz Velázquez.
3. El 9 de julio de 2015, la Querellante recibió una comunicación escrita titulada **AUSENCIAS Y TARDANZAS**<sup>3</sup>. La misma fue suscrita por Miguel A. Nieves Ríos, Secretario Tesorero del Consejo Estatal UTIER.
4. En dicha carta se le señalaba a la Querellante que para el periodo comprendido entre el 3 de enero y el 4 de julio de 2015, había estado ausente del trabajo durante ciento cincuenta y dos (152) horas laborables. Se le señaló además que ello afectaba los servicios que se le prestaba a la matrícula de la UTIER y se le exhortaba a que pusiera de su parte para superar la mencionada situación.
5. La Querellante entendió que la comunicación no procedía y la UITS radicó una querrela solicitando que le retiraran la misma del expediente.
6. El señor Nieves Ríos indicó que la comunicación constituía una carta de exhortación que señalaba áreas a mejorar en torno a las ausencias y tardanzas en las cuales había incurrido la Querellante. Añadió que ese tipo de comunicación no era una acción disciplinaria, ni se utilizaba para esos fines.
7. El 27 de octubre de 2015, la Unión presentó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro, mediante la cual se solicitó el cese y desista de esta práctica y el retiro de la carta del expediente de la Querellante.

---

<sup>3</sup> Exhibit II Conjunto.

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES****EN TORNO A LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

La Compañía alegó que la querrela no era arbitrable sustantivamente, toda vez que la carta de exhortación objeto de la controversia, solo señalaba áreas a mejorar en torno a las ausencias y tardanzas de la Querellante y no constituyó una medida disciplinaria, por lo que la misma no está sujeta a los mecanismos que provee el Convenio para revisión.

La Unión, por su parte, sostuvo que la aludida carta de exhortación no procedía y que la misma debía ser eliminada del expediente de personal de la Querellante.

Luego de examinar el contenido de la carta, la prueba desfilada y la totalidad del Convenio Colectivo, entendemos que le asiste la razón al Patrono. Veamos.

Del contenido de la carta, no surge que la misma sea una medida disciplinaria. De su propio lenguaje surgen unos señalamientos en torno al aspecto de la asistencia de la Querellante y se le exhorta a poner de su parte para superar la situación<sup>4</sup>. Del testimonio del Sr. Miguel A. Nieves, firmante de la carta surgió que la misiva no es utilizada con fines disciplinarios o tomada en consideración como parte de una disciplina progresiva.

El Convenio Colectivo ante nuestra consideración tiene la particularidad de que las partes no pactaron lenguaje alguno en torno a las prerrogativas gerenciales que los Patronos, por lo general tienden a incluir en cláusulas

---

<sup>4</sup> Exhíbit II Conjunto.



relativas a Derechos de Administración. Por otro lado, con relación al Procedimiento Disciplinario, las Normas y Procedimientos de Personal; y las reglas de conducta contenidas en el Convenio Colectivo entre las partes, no se contemplaron las cartas de exhortación como parte de las medidas disciplinarias que podrían ser objeto de revisión a la luz de las disposiciones del Convenio. De un vistazo a las Normas y Procedimientos de Personal y las reglas de conducta pactadas en el Convenio Colectivo, vemos que en casos disciplinarios que involucren asuntos de ausencias y tardanzas, la disciplina progresiva comienza con una amonestación formal en primera ocurrencia. Así las cosas, podemos concluir razonablemente, que las cartas de exhortación no forman parte del procedimiento disciplinario pactado en el Convenio Colectivo, por lo que éste no provee para que las mismas sean cuestionadas utilizando el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Mark M. Grossman en su obra **The Question of Arbitrability**<sup>5</sup> plantea:

Arbitration is a matter of contract and a party cannot be required to submit to arbitration any dispute which he has not agreed to submit.<sup>6</sup>

Añade sobre la pregunta umbral de cuál es la definición de querrela, lo siguiente:

In a discussion of arbitrality, however, the correct answer to that question is “whatever the parties define a grievance to be in their contract.”

Al analizar el Convenio Colectivo, en particular el Procedimiento de Quejas y Agravios, las partes no definieron, expresamente, lo que constituiría una

---

<sup>5</sup> ILR Press, 1984, pág. 21.

<sup>6</sup> Citando *Atkinson v. Sinclair Refining Co.*, 370 U.S. 238, 241, 50 L.R.R.M. 2433,2435 (1962).

querella, sin embargo, dispone el Artículo XXXVII, que cualquier controversia, disputa, conflicto o diferencia de interpretación entre las partes **que envuelva el significado o aplicación de este Convenio Colectivo**, que no pueda ser resuelto a satisfacción de las partes, será tramitado por unos de los dos procedimientos que se establecen a continuación...(Énfasis nuestro.)

Es forzoso concluir que la carta de exhortación en controversia no es de los aspectos incluidos en el Convenio Colectivo, sino el ejercicio de la prerrogativa gerencial del Patrono sobre aspectos que pueden afectar el buen y normal funcionamiento de su labor.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

Conforme al Convenio Colectivo vigente, la prueba desfilada y la legislación aplicable, el caso no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 24 de octubre de 2018.



---

**RUTH COUTO MARRERO**  
Árbitro

### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 24 de octubre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDA. VANESSA RIVERA CRUZ  
PO BOX 8420  
SAN JUAN PR 00910

SRA. LUZ LOZADA GARCIA  
PRESIDENTA  
UITS  
PO BOX 10148  
SAN JUAN PR 00908

LCDO. JULIO C. MIRANDA TAPIA  
PO BOX 6451  
BAYAMON PR 00960



---

**JUANA LOZADA RIVERA**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**