

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE TRANSPORTE
DE CATAÑO
(Querellante)**

v.

**AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO
(Querellada)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-1622

**SOBRE: AMONESTACIÓN
ESCRITA POR AUSENTARSE SIN
NOTIFICAR,
SR. CARLOS SÁNCHEZ CASTRO**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 2 de febrero de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

La parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", estuvo representada por el Lcdo. Norman Pietri, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Claudio, presidente; el Sr. Héctor Díaz, secretario; y el Sr. Carlos Sánchez Castro, reclamante. La parte querellada, en lo sucesivo "el Patrono", estuvo representada por el Lcdo. Francisco L. Acevedo, asesor legal y portavoz; y la Sra. Johanna Polanco Ortiz, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. A solicitud del Patrono, se concedió hasta el 6 de marzo de 2008 para la radicación de alegatos escritos. Ambos escritos se recibieron dentro del término establecido, por lo que nos encontramos en posición de resolver.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Si la Autoridad estuvo o no justificada en enviar una amonestación por ausentismo al Sr. Carlos Sánchez conforme a los hechos y el Convenio Colectivo. [sic]

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO XIII JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

Sección 1- Jornada regular de trabajo
La Jornada regular de trabajo diario será de siete (7) horas. La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y cinco (35) horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo.

....

Sección 3- Horario de Trabajo:
Los empleados de turnos fijos trabajarán un horario de 7:00 a.m a 12:00 m. d. y de 1:00 p.m. a 3:00 p.m. de lunes a viernes.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la amonestación impuesta al Sr. Carlos Sánchez Castro, estuvo justificada o no. El señor Sánchez Castro, quien se

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009. (Exhibit 1 Conjunto)

desempeña como empleado de mantenimiento de embarcaciones y muelles en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., fue amonestado el 2 de enero de 2008 por ausentarse sin notificarlo.

El Patrono sostuvo que la amonestación impuesta al señor Sánchez estuvo justificada, ya que este no cumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo al ausentarse los días 26 y 27 de diciembre de 2007, sin que mediara comunicación alguna con su supervisor inmediato, el Sr. José J. Campos. Para sustentar sus alegaciones, presentó el testimonio de la Sra. Johanna Polanco, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. En suma, la señora Polanco declaró que:

- El 6 de noviembre de 2007, el señor Sánchez fue amonestado verbalmente por el supervisor José J. Campos, por no llamar para excusarse cuando se iba a ausentar. Que dicha amonestación fue en presencia del delegado, el Sr. Luis Merle.
- Posteriormente, los días 26 y 27 de diciembre de 2007, el señor Sánchez se ausentó sin notificar a su supervisor; por lo que el 2 de enero de 2008 fue amonestado por escrito.
- No tiene conocimiento personal de los hechos en este caso, ya que en ese momento no era la jefa de personal. Su conocimiento fue basado en los documentos que obraban en el expediente del empleado.

La Unión, por su parte, alegó que la amonestación no estuvo justificada, ya que el señor Sánchez había intentado notificar sus ausencias; sin embargo, no pudo comunicarse debido a la falta de personal en la oficina del Sr. José J. Campos para contestar las llamadas. Para sustentar sus alegaciones, la Unión presentó el testimonio de los señores Carlos Sánchez y Edwin Claudio. En suma, de sus testimonios se desprende que:

- El método utilizado para notificar las ausencia es por teléfono.
- Para la fecha de los hechos no había secretaria en la oficina, por lo que eran los supervisores los que contestaban el teléfono.
- Cuando los supervisores estaban fuera de la oficina no había quien contestara el teléfono.
- La falta de secretaria en la oficina viene desde el 2005.

Finalmente, el señor Sánchez declaró que las veces que se ausentó llamó a su supervisor, sin embargo, no pudo comunicarse con éste, debido a que no contestaban el teléfono.

Constando las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Jurisprudencialmente se ha establecido que en casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. *Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 117 D.P.R. 222, 227 (1986); *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 D.P.R 62 (1987). En el caso de autos, luego de aquilatar la prueba presentada, determinamos que el Patrono no demostró mediante evidencia clara y convincente, que el señor Sánchez incurrió en la falta

imputada. Para sustentar sus alegaciones éste presentó el testimonio de la Sra. Johanna Polanco Ortiz, sin embargo, la señora Polanco declaró no tener conocimiento personal de los hechos o de la investigación que sirvió como base para la imposición de la medida disciplinaria, ya que para esa fecha ella no era la jefa de personal. De hecho, ésta declaró que su conocimiento sobre este caso se limitó a los documentos que obraban en el expediente del empleado. Ante tal declaración, nos preguntamos, pues, ¿porqué no compareció el Sr. José J. Campos a declarar?, ya que este era el supervisor directo del señor Sánchez.

Consideramos que el Patrono no presentó evidencia sobre los alegados hechos que sirvieron como base para la imposición de la medida disciplinaria, ni presentó prueba fehaciente que demostrara que el señor Sánchez incurrió en la falta imputada. Sobre este aspecto, es harto conocido que toda alegación debe ser probada. A esos efectos, reconocidos tratadistas en el campo del arbitraje obrero patronal han expresado lo siguiente:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.”²

Por tal razón, ante la insuficiencia de prueba por parte del Patrono, revocamos la medida disciplinaria impuesta al señor Sánchez mediante el siguiente laudo de arbitraje:

² Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, 6th Ed; 2003, page 422.

DECISIÓN

Determinamos que la amonestación impuesta al Sr. Carlos Sánchez Castro, no estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo de 2009.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de marzo de 2009 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

SR EDWIN CLAUDIO
PRESIDENTE
UNIÓN DE EMPLEADOS DE TRANSPORTE DE CATAÑO
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00963

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

LCDO FRANCISCO L ACEVEDO NOGUERAS
ACEVEDO & ACEVEDO LAW OFFICES
PO BOX 9023905
SAN JUAN PR 00902-3905

SRA JOHANNA POLANCO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y
RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
100 CALLE PLAYA
PUERTO REAL PR 00740

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

