

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-08-1623**

**SOBRE: AMONESTACIÓN  
ESCRITA POR AUSENTISMO,  
SR. JUAN CABRERA ELIZA**

**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 Castellón, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Claudio, presidente; el Sr. Héctor Díaz, secretario; y el Sr. Juan Cabrera Eliza, 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. Juan Cabrera Eliza, conforme a los hechos y el Convenio Colectivo. [sic]

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>

#### 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. de lunes a viernes.

#### ARTÍCULO XVI

#### AUSENTISMO

No se considerarán para el computo de ausentismo:

1. Citaciones como testigos del Pueblo de Puerto Rico y citaciones del Fondo del Seguro del Estado y la Comisión Industrial, siempre que se evidencie dicha citación por comunicación oficial del Tribunal o agencia pertinente.

....

3. En los casos del Fondo del Seguro del Estado, cuando un empleado reciba tratamiento en C.T., dichas comparencias

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009. (Exhibit 1 conjunto)

no afectaran las licencias acumuladas, siempre y cuando el empleado someta copia de su tarjeta de cita debidamente firmada y cuando el empleado someta copia de su tarjeta de cita debidamente firmada, o una certificación oficial de que su cita es para la 1:00 p.m. en cuyo caso quedará excusado durante las horas de la mañana. Por el contrario, si su cita es por la mañana tendrá que comparecer a su trabajo en horas de la tarde.

4. Las comparecencias arriba indicadas tendrán que ser evidenciadas mediante comunicación oficial escrita del Tribunal u organismo pertinente.

5. Ausencias prolongadas por enfermedad.

6. Tardanzas- La autoridad tratará separadamente el problema de tardanzas, pero no se considerará.

....

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la amonestación impuesta al Sr. Juan Cabrera Eliza, estuvo justificada o no. El señor Cabrera, quien se desempeñaba como empleado de mantenimiento, fue amonestado el 27 de diciembre de 2007 por incurrir en ausencias excesivas.

El Patrono alegó que la amonestación estuvo justificada, ya que durante el período de agosto a octubre de 2007, el señor Cabrera incurrió en un promedio de 3.00 porciento de ausentismo. Para sustentar sus alegaciones presentó el testimonio de la Sra. Johanna Polanco, quien declaró que:

- El departamento de Licencias acostumbraba realizar análisis de licencias, ya fuera seleccionando empleados al azar, o a solicitud de los supervisores.

- En el caso del señor Cabrera, se hizo un análisis de asistencia del período de enero a julio de 2007, el cual reflejó un promedio de ausencias de 5.85, lo cual representaba ausentismo; ya que el promedio aceptado por la Autoridad era de 2.5.

- Posteriormente, se hizo un análisis del período de agosto a octubre de 2007, el cual reflejó un promedio de ausentismo de 3.00 por ciento. Por tal razón, el 27 de diciembre de 2007, el señor Cabrera fue amonestado por escrito.

- Las ausencias por enfermedad, debidamente justificadas, y las ausencias por visitas al Fondo del Seguro del Estado, no fueron consideradas en el análisis de asistencia.

La Unión, por su parte, alegó que la amonestación no estuvo justificada. Sostuvo las ausencias del señor Cabrera eran por motivos de salud, ya que éste se encontraba bajo tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado.

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 Cabrera incurrió en la falta imputada. Para sustentar sus alegaciones, éste se limitó a presentar el testimonio de la Sra. Johanna Polanco Ortiz; sin embargo, no presentó prueba fehaciente que evidenciara el alegado historial de ausentismo del señor Cabrera.

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.”<sup>2</sup>

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

### DECISIÓN

Determinamos que la amonestación impuesta al Sr. Juan Cabrera Eliza, no estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

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

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

---

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

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 30 de marzo de 2009 y copia

remitida por correo a las siguientes personas:

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

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

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

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III