

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

ADMINISTRACIÓN DE  
COMPENSACIONES POR  
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES  
(ACAA)

(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE LA ACAA  
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 06-39

SOBRE: DESTITUCIÓN POR  
ABSENTISMO (Sr. Nelson González  
Vega)

ÁRBITRO:  
JORGE E. RIVERA DELGADO<sup>1/</sup>

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 11 de mayo de 2007, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante la ACAA o la Administración, compareció representada por las Lcdas. Rebeca Negrón Umpierre y Sheila Pellot Cestero, Asesoras Legales, y Portavoz y Portavoz Alterno, respectivamente. El Sr. Ronald A. Wainwrigth, Sub-Director de Relaciones Laborales, compareció en calidad de testigo.

La Unión Independiente de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante la Unión o la

---

<sup>1/</sup> El árbitro fue seleccionado por las partes, el propio día de la audiencia, mediante el mecanismo de terna de emergencia, en vista de la ausencia de la Honorable Elizabeth Guzmán, quien tenía el caso asignado originalmente.

UIEACAA, compareció representada por el Lcdo. Reinaldo Pérez Ramírez, Asesor Legal y Portavoz, y las Sras. Margarita Lafuente Tirado y Lorna Vega, Presidenta y Secretaria de la Unión, respectivamente. El Sr. Nelson González Vega, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución por el árbitro propio día de la audiencia.

### **ACUERDO DE SUMISIÓN**

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar si el despido del querellante Nelson González Vega estuvo o no justificado conforme el convenio colectivo, los hechos y las alegaciones de las partes. De determinar que no lo estuvo, [el árbitro determinará] el remedio conforme a derecho.”

### **RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS**

El 1 de junio de 2005, la ACAA le notificó al querellante su intención de destituirlo del servicio público. Adujo en su comunicación, con fecha del propio 1 de junio, que el análisis del registro de asistencia del querellante refleja que éste, quien trabajaba para la Administración como Oficinista de Contabilidad II, en la División de Contabilidad del Departamento de Finanzas, había incumplido con los compromisos contraídos en la Estipulación con fecha de 24 de julio de 2001.

La ACAA destituyó al querellante del servicio público efectivo el 29 de junio de 2005; no sin antes brindarle la oportunidad de ofrecer su versión de los

hechos y presentar cualquier evidencia previo la implantación de la medida disciplinaria, en una audiencia informal ante la Directora de Recursos Humanos. La misma tuvo lugar el 27 de junio de 2005.

El 28 de junio de 2005, el querellante se presentó ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante la CFSE, alegando que sufría de episodios “de ataques de aislamiento, ansiedad y pánico, con ideas suicidas”. El 9 de diciembre de 2005, luego de la evaluación correspondiente, se determinó que la “Condición Emocional” del señor González no estaba relacionada con las funciones inherentes a su cargo y, en consecuencia, no constituía una lesión compensable. El 29 de septiembre de 2006, el Administrador de la CFSE resolvió que no procedía proveer remedio alguno al señor González.

Esta no es la primera vez que el querellante es objeto de una acción disciplinaria por razón de absentismo. El 9 de julio de 2001, la ACAA la notificó al querellante su intención de destituirlo del servicio público por razón de su absentismo<sup>2/</sup>; no obstante, la Administración desistió de su intención de destituirlo, en vista del interés que mostró el querellante en mejorar su asistencia y puntualidad, durante la audiencia informal ante la Directora de Recursos Humanos, el 20 de julio de 2001. A cambio, el querellante aceptó someterse a

---

<sup>2/</sup> La ACAA adujo en su comunicación que el querellante había recibido hasta esa fecha dos (2) suspensiones de empleo y sueldo “por un problema crónico de ausencias y tardanzas”, una por quince (15) días, el 27 de octubre de 1994 y otra por veinte (20) días, el 2 de agosto de 1999, y una oportunidad de participar en el Programa de Ayuda al Empleado (PAE). Adujo, además, que el récord de asistencia del querellante refleja, en los once (11) meses inmediatamente anteriores a la notificación de la intención de destitución, “un promedio de ausencias mensual de... 34.52 horas o 4.60 días... y [que el querellante] llegó tarde en 36 ocasiones.”

una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y a una probatoria de un (1) año contado a partir del 24 de julio de 2001.

El 10 de septiembre de 2001, el querellante se reintegró a sus funciones, luego de la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y no fue objeto de acción disciplinaria alguna hasta el momento en que la ACAA le notifica su segunda intención de destitución, aun cuando su récord de asistencia refleja que se ausentó aproximadamente cinco (5) días de cada mes, esto sin contar los días que estuvo acogido a la licencia del Fondo del Seguro del Estado.

La UIEACAA impugnó la destitución del querellante del 29 de junio de 2005. Luego que las partes no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, solicitaron la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Administración afirma que la destitución del Sr. Nelson González Vega fue justificada. Sostiene que la destitución del querellante se realizó conforme a la estipulación con fecha de 24 de julio de 2001, en vista de que el querellante falló “en cumplir con los compromisos y obligaciones contraídos” en la propia estipulación. Asimismo, sostiene que el disciplinar es una prerrogativa administrativa, y que la Administración no tuvo más opción que destituir al querellante, dado el patrón de absentismo que reflejaba su récord de asistencia.

El querellante, a través de la Unión, por su parte, sostiene que la estipulación establece un período de prueba de un (1) año y que, durante el

mismo, cumplió cabalmente con las normas referentes a asistencia, puntualidad y jornada de trabajo.

La estipulación en cuestión dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**"1. En lo sucesivo el empleado Nelson González Vega se compromete:**

- a. A cumplir cabalmente con los deberes y las funciones correspondientes y a observar las normas y reglamentos de conducta establecidos por la ACAA, incluyendo, pero sin limitarse, a aquellas normas referentes a asistencia, puntualidad, cumpliendo con la jornada de trabajo.
- b. **En particular el señor González Vega acepta y se compromete a cumplir cabalmente con la jornada de trabajo y a asistir al trabajo con regularidad y puntualidad.**
- c. **Los compromisos antes mencionados deberán reflejarse en el próximo período evaluativo, que será de un (1) año a partir de la firma de esta estipulación.**

2. La ACAA acepta y se compromete a dejar sin efecto la separación del empleado Nelson González Vega.

3. Como condición a lo anterior, el señor González Vega acepta y acuerda que estará sujeto a una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, ..., la cual no será objeto de querrela bajo el Procedimiento de Querellas establecido en el Convenio Colectivo.

4. Una vez transcurrido el periodo establecido en el párrafo tres anterior, **el señor González Vega se reintegrará a sus funciones... y observará todos los acuerdos y obligaciones establecidos mediante la presente estipulación.**

5. Las partes acuerdan que, de fallar el empleado Nelson González Vega, en cumplir con los

**compromisos y obligaciones contraídos mediante la presente estipulación, el empleado será destituido del servicio público,** renunciando en este acto tanto el empleado y la Unión a apelar la decisión a través del Procedimiento de Querellas que establece el Artículo XXIII del Convenio Colectivo.” Énfasis suplido.

La letra de las citadas disposiciones del convenio es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

Vistas y consideradas las disposiciones contractuales citadas, se resuelve que la Administración, a raíz de la primera notificación de su primera intención de destitución, desistió de su empeño, en vista del interés que mostró el querellante en mejorar su asistencia y puntualidad, y a cambio, el querellante aceptó someterse a una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y a una probatoria de un (1) año contado a partir del 24 de julio de 2001, durante la cual debía cumplir cabalmente con la jornada de trabajo y a asistir al trabajo con regularidad y puntualidad.

Aclarado ese punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**<sup>3/</sup>, éste debe recurrir a la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**, para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma

---

<sup>3/</sup> Véase el Artículo XXIII, Sección 4(c) del Convenio Colectivo aplicable.

establece lo que constituye justa causa para el despido. Véase La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

La evidencia admitida y no controvertida establece que el querellante se reintegró a sus funciones el 10 de septiembre de 2001, luego de la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y que no fue objeto de acción disciplinaria alguna hasta el momento en que la ACAA le notifica su segunda intención de destitución, aun cuando su récord de asistencia refleja que se ausentó aproximadamente cinco (5) días de cada mes, esto sin contar los días que estuvo acogido a la licencia del Fondo del Seguro del Estado.

Está claro que constituye justa causa para un despido aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según

enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543**.

Asimismo, está claro que el éxito de una empresa depende de la asistencia regular y puntual de sus empleados<sup>4/</sup>. James R. Redeker, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, expresó lo siguiente acerca de las ausencias y la disciplina progresiva:

“As general rule discipline up to and including discharge for poor attendance will more likely be sustained if effected according to a progressive discipline system following a well communicated, reasonable attendance rule. **When such a system has functioned to counsel and warn the employee of the consequences of poor attendance and has provided the employee with the opportunity to change his or her behavior, arbitrator will find that the discipline was warranted.**

“It is clear from a review of arbitrators’ opinions that discipline is more readily sustained when it is pursuant to an employer’s formal attendance and absenteeism ... policy. Arbitrators have found, however, that even though there may not be formal policy or rule, an employer can discipline an employee for violating some generally accepted attendance standard. That is, an employer has a right to expect regular attendance from its employee. **Regularity of attendance is a basic employee responsibility and an inherent employee obligation.** In cases where formal rules exist, however, **an employee must be made aware by the employer that**

---

<sup>4/</sup> Es oportuno señalar lo expresado por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

“No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance or employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular attendance of other”. Véase **Employee Discipline**, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

**his or her absenteeism will result in discipline up to and including discharge.** Arbitrators have reinstated or reduced discipline when the employer has failed to communicate to the employee the consequences of his or her continued absenteeism". Énfasis suplido. Véase Discipline: Polices and Procedures, 1984, BNA, Washington, DC, página 56.

No está en controversia la validez de la probatoria de un (1) año contado a partir del 24 de julio de 2001, a que fue sometido el querellante.

La Administración, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con el querellante, procuró orientarle y corregirle para que modificara su conducta; prueba de ello se trasluce de la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días y de la probatoria de una año a que fue sometido el querellante.

La ACAA destituyó al querellante del servicio público efectivo el 29 de junio de 2005. La validez de la determinación de la administración de destituir al querellante, por ausentismo crónico, sin previamente disciplinarle ni someterle a un nuevo período probatorio, fue cuestionada; no obstante, el récord de asistencia del querellante refleja que, luego que éste se reincorporó a su trabajo, tras la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, se ausentó aproximadamente cinco (5) días de cada mes, esto sin contar los días que estuvo acogido a la licencia del Fondo del Seguro del Estado.

Es preciso destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, acerca de los avisos o advertencias:

“Where an employee continues prohibited conduct after having been warned, the fact that there had been a prior warning stands against the employee... Failure to give prior warnings may be one of the reasons for the refusal by an arbitrator to sustain disciplinary action (particularly discharge). Notas omitidas. Véase **How Arbitration Works**, 6<sup>ta</sup> edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993.”

En fin, nótese que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus ausencias. El sistema de disciplina funcionó para aconsejar y advertir al querellante de las consecuencias de su pobre asistencia y se le brindó la oportunidad de rectificar; oportunidad que, dicho sea de paso, el querellante no aprovechó.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar las autoridades, las disposiciones legales citadas y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Administración **no** abusó de sus poderes o prerrogativas, esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria, ni irrazonablemente al destituir al querellante; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Nelson González Vega fue justificado; por consiguiente, se desestima la querella, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, del expediente correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de junio de 2007.

---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 26 de junio de 2007; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. RONALD A. WAINWRIGTH  
SUBDIRECTOR DE REL. LABORALES  
ACAA  
P.O. BOX 364847  
SAN JUAN P.R. 00936-4847

SRA. MARGARITA LAFUENTE  
PRESIDENTA  
U.I.E. A.C.A.A.  
URB. ROOSEVELT  
301 CALLE HECTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918

LCDO. REINALDO PÉREZ RAMÍREZ  
EDIFICIO MIDTOWN  
420 AVE. PONCE DE LEÓN STE 208  
SAN JUAN PR 00918

LCDA. REBEA NEGRÓN UMPIERRE  
ACAA  
P.O. BOX 364847  
SAN JUAN P.R. 00936-4847

---

**ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA**