

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

COCA COLA PUERTO RICO
BOTTLERS
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-436

SOBRE : DESPIDO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico, el 1 de junio de 2010. El mismo quedó sometido el 6 de julio de 2010, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por el Patrono”**: El Lcdo. Agustín Collazo portavoz y asesor legal y el Lcdo. José Del Valle, director de Recursos Humanos. **“Por la Unión”**: El Lcdo. José Cartagena, portavoz y asesora legal y el Sr. Héctor Hernández, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Que el Árbitro decida si el despido del querellante estuvo justificado a tenor con lo establecido en la ley y el convenio colectivo. De decidir que el despido estuvo justificado, que desestime la querrela. De decidir que no lo estuvo justificado, que provea el remedio correspondiente conforme a derecho.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Excepto según expresamente limitado por este Convenio Colectivo la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

- a) Programar, dirigir y controlar todas la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, Incluyendo métodos y procedimientos de producción y almacenamiento; establecer y poner en vigor normas y "standards" para establecer y mantener la calidad de los productos de la Compañía y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas diarias de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa; mover, cambiar y o trasladar empleados entre las diferentes clasificaciones y departamentos de la empresa; asignarles a sus empleados trabajos en distintas clasificaciones y/o departamentos en un momento dado, en forma temporera o permanente.
- b) En cuanto a sus negocios y operaciones; expandir, disminuir, modificar, mudar, fusionar, consolidar, vender, arrendar, cerrar, eliminar posiciones, operaciones, clasificaciones y/o departamentos en forma temporera o permanente; contratar y/o subcontratar las operaciones y/o negocios existentes parcial o totalmente.
- c) Determinar si sus operaciones sean o no llevadas a cabo dentro de sus facilidades y por el personal cubierto por el convenio colectivo.

- d) Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- e) Establecer nuevos tipos de paga para nuevas clasificaciones o para clasificaciones que sean cambiadas, luego de negociar sobre los mismos con la Unión.
- f) Establecer o cambiar el pago de incentivos y/o bonificaciones luego de negociar sobre los mismos con la Unión.
- g) Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender, o despedir empleados por justa causa justificada;
- h) Determinar las cualificaciones de cada uno de sus empleados;
- i) Determinar la naturaleza de las funciones y requisitos de cada una de las posiciones de la Compañía;
- j) Determinar los turnos y el comienzo y la duración de éstos; las horas a ser trabajadas por los empleados en el día y en la semana de trabajo y las horas de sobre tiempo a trabajarse diaria y/o semanalmente;
- k) Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo entre otros: Reglamentos Disciplinarios, reglamentos sobre Asistencia al Trabajo, Reglamentos de Detección de Sustancias Controladas, Sistemas de Cámaras de Video, Reglamentos sobre Registro de Bultos y/o Vehículos que entren a la propiedad de la Compañía, etc., y aquellos (as) que de tiempo en tiempo la Compañía estime necesarios(as) con el propósito de mantener el orden, la disciplina, la asistencia al trabajo, la seguridad de los empleados y del equipo y maquinaria, y de la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones y de servicio cortés a los clientes.

Sección 2: La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 3: Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio Quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni

debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualquiera otro derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

IV. HECHOS

1. El Sr. Héctor Hernández, aquí querellante, trabajaba para la Compañía en el área de mantenimiento.
2. El 10 de septiembre de 2002, mientras trabajaba en el área de las calderas en las instalaciones de la Compañía sintió un fuerte dolor de espalda y cuello. Como resultado de lo anterior el Querellante fue referido al Fondo del Seguro del Estado.¹
3. El Querellante fue examinado por un médico del Fondo del Seguro del Estado quien determinó que debía recibir tratamiento y ordenó que este fuese puesto en descanso.²
4. El 25 de septiembre de 2002, el Fondo examinó al Querellante y permitió que regresara a trabajar mientras recibía el tratamiento correspondiente.³
5. El 15 de octubre de 2002, el Fondo volvió a examinar al Querellante y nuevamente determinó colocarlo en descanso.⁴

¹ *Exhibit 1 de la Compañía.*

² *Exhibit 2 de la Compañía.*

³ *Exhibit 3 de la Compañía.*

⁴ *Exhibit 4 de la Compañía.*

6. El 6 de noviembre de 2002, el Querellante fue reexaminado por un doctor del Fondo quien aprobó que volviese a trabajar y determinó continuar el tratamiento.⁵
7. El 7 de agosto de 2003, el Querellante volvió a ser examinado por un doctor del Fondo quien determinó que debía continuar en tratamiento y ordenó que este fuera puesto en descanso.⁶
8. El 22 de septiembre de 2003, el director de Recursos Humanos de la Compañía, el Sr. Francisco Rivera, le suscribió una carta al Querellante donde le informó su despido.⁷
9. Durante enero de 2004, el Fondo dio de alta al Querellante y lo incapacitó por las condiciones relacionadas al accidente.⁸
10. El 18 de agosto de 2004, la Unión radicó el caso de autos ante este Foro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión sostuvo que el despido del Sr. Héctor Hernández no se justifica. Argumentó que a la fecha del despido del Querellante, el mismo se encontraba cubierto por la Ley que crea el Fondo del Seguro del Estado y que se encontraba recibiendo tratamiento de dicha entidad. Argumentó que durante dicho periodo el Fondo colocaba en CT (tratamiento mientras trabaja) al Querellante; lo cual interrumpía el término de reserva de empleo.

⁵ *Exhibit 5 de la Compañía.*

⁶ *Exhibit 6 de la Compañía.*

⁷ *Exhibit 9 de la Compañía.*

⁸ *Exhibit 7 y 8 de la Compañía.*

La Compañía, por su parte, argumentó que la obligación de reserva de empleo al amparo de la Ley que creó el Fondo del Seguro del Estado es sólo de 12 meses. Por lo cual, vencido el término y no habiendo una alta del Fondo; la Compañía no venía obligada a reservar el empleo.

VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

Surge de la prueba presentada que, el 10 de septiembre de 2002, el Querellante se encontraba trabajando en el área de las calderas en las instalaciones de la Compañía cuando sintió un fuerte dolor de espalda y cuello. Como resultado de lo anterior el Querellante fue referido al Fondo del Seguro del Estado.⁹ Que una vez reportado al Fondo recibió tratamiento y fue puesto en descanso y CT (tratamiento mientras trabaja) en varias ocasiones hasta enero 13 de enero de 2004, fecha en que fuera dado de alta con incapacidad.¹⁰ Al examinar el desenlace de eventos podemos determinar, que transcurrió unos 16 meses aproximadamente entre la fecha que el Querellante se accidentó en el trabajo, hasta su alta con incapacidad.

Al examinar el Convenio Colectivo podemos determinar que este guarda silencio en cuanto a los derechos de los empleados que se acogen a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado. Por tanto, es preciso referirnos a la Ley de Compensación por Accidente del Trabajo para establecer que beneficios tiene un empleado lesionado o accidentado en el área de trabajo.¹¹

⁹ *Exhibit 1 de la Compañía.*

¹⁰ *Exhibit 1 de la Unión.*

¹¹ *Ley 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada.*

En dicha Ley el legislador estableció la obligación del patrono a reservar el empleo del afectado y el derecho de este a solicitar su reinstalación en el empleo. No obstante, la propia Ley el legislador limitó los derechos de reinstalación. Ésta establece que el empleado lesionado podrá solicitar la reinstalación en su empleo si cumple con los siguientes requisitos:¹²

- Que el accidente o la enfermedad ocupacional inhabilite al empleado para trabajar;
- Que el empleado se acoja a los beneficios de la Ley;
- Que dentro de quince (15) días de haber sido dado de alta definitivamente y autorizado a trabajar, el empleado solicite al patrono la reposición en su empleo;
- Que la solicitud de reposición se haga dentro de los doce (12) meses de haber ocurrido el accidente;
- Que al solicitar su posición el empleado esté físicamente y mentalmente capacitado para trabajar en la posición que ocupaba;
- Y que el empleo en cuestión subsista al momento en que el trabajador solicite la reposición.

En el caso ante nuestra consideración el Querellante se acogió a los beneficios del Fondo el 10 de septiembre de 2002 y no fue dado de alta hasta el 13 de enero de 2004. Por lo tanto, el terminó de trescientos sesenta (360) días o doce (12) que la Ley establece

¹² Ver *Rivera Rivera v. Insular Wire Product Corp*, 2002 TSRP 120, (2002).

que el patrono deberá reservar el empleo había vencido.¹³ Toda vez, que la reserva de empleo es de doce (12) meses la solicitud de reinstalación en empleo debe solicitarse dentro de dicho término y no más tarde de quince (15) días de haber sido dado de alta el empleado. Luego de transcurrido este término, el patrono puede despedir al empleado, si éste aún no ha sido dado de alta del Fondo del Seguro del Estado, **Torres González v. Star Kist Caribe, 134 DPR 1024 (1994)**. La cesantía de un empleado en estas circunstancias no configura un despido injustificado, ya que la propia Ley de Compensaciones lo contempla como una prerrogativa del patrono ante la ausencia de una oportuna solicitud de reinstalación al puesto por parte del obrero lesionado, **Segarra Hernández y otros v. Royal Bank de Puerto Rico y otros, 98 TSPR 36 (1998)**.

Sobre el argumento de la Unión que en cada ocasión que el Fondo colocaba al Querellante en C.T. se interrumpía el término de doce (12) meses que establece la Ley; tenemos que concluir que no se sostiene el mismo. En **Torres González v. Star Kist Caribe**, supra, la demandante levantó ese mismo argumento, invocando que el tiempo que estaba en C.T. no contaba para fines de calcular los doce meses de reserva de empleo. Aun cuando el Tribunal sostuvo que la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, supra, es una ley de carácter reparador y como tal debe interpretarse liberablemente a favor del empleado, resolvió:

“que el hecho de que un empleado, que se encuentra incapacitado temporalmente por razón de enfermedad o

¹³ Ver *Torres González v. Star Kist Caribe, 134 DPR 1024, (1994)*. Este término de reserva de empleo, conforme al Artículo 8 del Código Civil de Puerto Rico, **31 L.P.R.A. sec. 8**, es de trescientos sesenta (360) días, por lo que no es equivalente al período de un(1) año o trescientos sesenta y cinco (365) días. El mencionado artículo dispone: “Si en las leyes se habla de meses, [...], se entenderá que los meses son de treinta días.”

accidente ocupacional, regrese al trabajo mientras se encuentra en tratamiento médico bajo el F.S.E. (C.T.), no tiene el efecto de interrumpir el término de doce (12) meses... Este período es uno de caducidad que no puede interrumpirse de forma alguna”.

Cabe señalar, que en la toma de dicha determinación el propio Tribunal alude tanto a opiniones del Procurador del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, como a opiniones del Fondo del Seguro del Estado los cuales “han interpretado que el regreso temporal de un empleado a su puesto no interrumpe el término de doce (12) meses que establece el Artículo 5A¹⁴, supra, para que el patrono obligatoriamente reserve el empleo”.¹⁵

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente laudo:

VII. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado a tenor con lo establecido en la ley y el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 10 de noviembre de 2010.

BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

¹⁴Artículo 5^a Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo.

¹⁵ Véase; Opinión del Procurador del Trabajo núm. 11056 de 5 de octubre de 1981 y Opinión del Procurador del Trabajo núm.13519 de 10 de junio de 1991. Además, véase; Consulta núm. C-89-15 de 6 de julio de 1989 y Consulta núm. 90-30 de agosto de 1990, ambas del Fondo del Seguro del Estado.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 10 de noviembre de 2010 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**LCDO AGUSTÍN COLLAZO MOJICA
ASESOR LEGAL Y PORTVOZ DEL PATRONO
BANCO POPULAR CENTER SUITE 1900
209 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
HATO REY PR 00918**

**LCDO JOSÉ DEL VALLE
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
COCA COLA DE PR
PO BOX 51985
TOA BAJA PR 00950-1985**

**LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ DE LA UNIÓN
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912**

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