

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**

(Unión)

Vs.

**CADILLAC UNIFORM & LINEN
SUPPLY, INC.**

(Compañía)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-672

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-10-2012

**CESANTÍA - LEY DEL FONDO DEL
SEGURO DEL ESTADO**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MANANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el día 1 de diciembre de 2009. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 12 de enero de 2010. La comparecencia registrada en la vista fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Agustín Collazo Mojica, Asesor Legal y portavoz; y la Sra. Esther Ocasio, Gerente de Recursos Humanos.

POR LA UNIÓN: Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y portavoz; y el Sr. Pedro Olivencia, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo con relación a la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, por lo tanto, cada parte presentó un proyecto dirigido a esos efectos.

Los mismos se detallan a continuación:

POR LA COMPAÑÍA

Que la Arbitro decida si el caso es arbitrable a tenor con los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Si no es arbitrable que desestime la querrela. Si es arbitrable, que la Arbitro decida si la Compañía violó el Convenio Colectivo al despedir a Pedro Olivencia por haber agotado los derechos de reserva de empleo mientras estaba acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado. De determinar que no violó el Convenio Colectivo, que desestime la querrela. De concluir que la Compañía violó el Convenio Colectivo, que se especifique el Artículo y la Sección del Convenio Colectivo violada y conceda el remedio que corresponde conforme a Derecho.

POR LA UNIÓN

Que la Arbitro determine si el despido del trabajador Pedro Olivencia es o no justificado y/o si violó el Convenio Colectivo. De determinar en la afirmativa que emita un remedio adecuado.

Sin embargo, luego del correspondiente análisis del convenio colectivo y de conformidad con el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, las contenciones de las partes y la evidencia estipulada, concluimos que el asunto preciso a resolver se define como sigue a continuación:

Determinar si el caso es arbitrable a tenor con los términos establecidos y determinar si el despido de Pedro Olivencia fue justificado a tenor con los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO X

Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1 - SUMISIÓN

Cualquier querella que tengan las partes en cuanto a la interpretación o administración del presente Convenio se resolverá del modo siguiente.

Sección 2 - QUERELLAS DE LOS EMPLEADOS

- A. Cuando un empleado tenga una querella sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá

¹ARTÍCULO XI - Acuerdo de Sumisión

- A) El Árbitro podrá ayudar a las partes a confeccionar el acuerdo de sumisión.
B) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

² Las partes estipularon el Convenio Colectivo como el Exhibit 1 Conjunto.

discutirla con el Delegado de su departamento quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Este tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese período se adjudicará la querrela a favor del querellante. De no llegar a un acuerdo satisfactorio el Delegado tendrá cinco (5) días laborables para llevarle el asunto al jefe del departamento, quien, luego de investigar, le dará su respuesta dentro de cinco (5) días laborables. De no haber un acuerdo el caso será llevado ante el representante de la Unión.

- B. El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, tendrá un término de cinco (5) días laborables para elevar la querrela por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querrela, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado. El Gerente de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no llegarse a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará al Paso C. De ahí en adelante el documento escrito presentado por la Unión se usará para todos los pasos subsiguientes.
- C. El Secretario Tesorero, o la persona que él designe, luego de estudiar el caso, tendrá un término de diez (10) días laborables para presentarlo ante el Gerente General o la persona que él designe. Este paso puede ser obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes.

Sección 7 - AUTORIDAD DEL ÁRBITRO

- A. Una vez el caso sea sometido ante el Árbitro, éste tendrá la autoridad para requerir que las partes produzcan los documentos y testigos pertinentes al caso y podrá tomar los remedios que estime para hacer valer sus órdenes.

- B. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.
- C. La decisión del Árbitro será final, obligatoria para ambas partes y conforme a derecho.
- D. Cuando un Árbitro resuelve la instalación a su trabajo de cualquier trabajador cubierto por este Convenio que haya sido despedido o suspendido, dicho Árbitro también tendrá poder para ordenar el pago total o parcial de todos los salarios dejados de pagar al que el trabajador tenga derecho, deduciendo cualquier cantidad que el trabajador pueda haber ganado en otro sitio durante el período en cuestión.

Sección 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querrela a partir de la fecha en que tuvieron conocimiento de los hechos que dan base a la misma, así como para la Compañía tomar cualquier acción disciplinaria. En materias salariales se aplicarán los términos de ley. La querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querrela al próximo paso. De no hacerlo, se entenderá que ha renunciado a la querrela.

ARTÍCULO XXVI

Disposiciones Generales

...

Sección 6. REINSTALACIÓN DESPUÉS DE UN ACCIDENTE

Cualquier empleado(a) que haya recibido tratamiento del

Fondo del Seguro del Estado por un accidente en el trabajo o una enfermedad relacionada con su ocupación tendrá derecho a su trabajo con la Compañía, siempre y cuando se reporte al mismo en un período de tiempo no mayor de veinticuatro (24) meses calendarios después del accidente o enfermedad ocupacional y que esté física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes requeridos en dicho trabajo; y siempre que el empleado(a) solicite re-instalación dentro de treinta (30) días después de recibir aviso que puede trabajar o después de la decisión final de cualquier apelación, lo que ocurra más tarde y siempre que a la Compañía se le haya concedido un tiempo razonable para desocupar el trabajo del empleado(a). No se acumularán vacaciones o licencia por enfermedad, ni continuará el Plan Médico después de haber transcurrido un (1) año desde la fecha del accidente o enfermedad.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El 8 de diciembre de 2005, el querellante, Pedro Olivencia, sufrió un accidente en el trabajo. Debido a este accidente, éste se vio incapacitado para trabajar, razón por la cual fue referido al Fondo del Seguro del Estado³.
2. El Querellante se reportó ante el Fondo del Seguro del Estado el 12 de diciembre de 2005⁴, y ese mismo día, fue colocado en descanso.
3. El 27 de enero de 2006, fue autorizado a recibir tratamiento médico mientras

³ Ver Exhibit 6 de la Compañía

⁴ Ver Exhibit 7 de la Compañía

trabaja (CT).⁵

4. El 20 de julio de 2007, nuevamente, fue examinado por el Fondo del Seguro del Estado, y una vez más, fue ordenado a tomar tratamiento médico mientras estaba en descanso⁶.
5. El 30 de julio de 2007, el Fondo del Seguro del Estado, nuevamente, cambió el status del Querellante para permitirle tomar tratamiento médico mientras trabaja (CT)⁷.
6. El 21 de septiembre de 2007, el Fondo del Seguro del Estado, una vez más, le ordenó recibir tratamiento médico mientras descansa⁸.
7. El 14 de enero de 2008, transcurridos más de 25 meses, luego de que el Querellante se acogiera a los beneficios del Fondo, y mientras seguía en descanso, el Patrono le notificó que había agotado su período de reserva de empleo por lo que se procedía a darle de baja de su empleo, efectivo ese mismo día⁹. Dicha carta fue recibida por el Querellante el 18 de enero de 2008.¹⁰
8. El 23 de enero de 2008 la Unión radicó una querrela, en Primer Paso, ante el

⁵ Ver Exhibit 8 de la Compañía

⁶ Ver Exhibit 9 de la Compañía

⁷ Ver Exhibit 10 de la Compañía

⁸ Ver Exhibit 11 de la Compañía

⁹ Ver Exhibit 1 de la Compañía

¹⁰ Ver Exhibit 1-A de la Compañía

Gerente de Recursos Humanos.¹¹ La cual fue contestada por el Gerente, en ese mismo día.

9. El segundo paso de la querrela fue presentada por el Oficial de Unión, José Luis Cortés. El 30 de enero de 2008, el Gerente de Recursos Humanos le informó a la Unión que se mantenía en su posición original de que el despido del querellante fue llevado a cabo a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente.¹²
10. El 26 de febrero de 2008, las partes firmaron una estipulación en la que acordaron, sin renunciar a sus derechos, obviar el paso del Secretario Tesorero y pasar varias querellas al procedimiento de arbitraje provisto por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”.
11. La querrela de Olivencia formaba parte de dicha estipulación.¹³
12. El 8 de septiembre de 2008, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
13. El 7 de octubre de 2008, la Compañía le informó al Negociado de Conciliación y Arbitraje que las partes habían seleccionado a esta Árbitro en el caso de marras.

¹¹ Ver Exhibit 2 de la Compañía

¹² Ver Exhibit 3 de la Compañía

¹³ Ver Exhibit 4 de la Compañía

En esa ocasión, el Patrono alegó que la querrela de marras no era procesalmente arbitrable.¹⁴

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El convenio colectivo es un contrato escrito que tiene fuerza de ley entre las partes, siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. J.R.T. v. Jta. Admn. Muelle Municipio de Ponce, 122 D.P.R. 318, 333 (1998). Éste representa el acuerdo que se efectuó entre la Unión y la Compañía. En el convenio colectivo se establecieron los derechos y las obligaciones a los que se comprometieron las partes durante la vigencia del mismo. Un acuerdo en el convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de ajuste de controversias crea un foro sustituto a los Tribunales de Justicia. En efecto, ello representa una sustitución del juez por el árbitro. Condado Plaza v. Asoc. Empleados de Casino, 149 D.P.R. 347 (1999). En ese sentido, el Prof. Demetrio Fernández Quiñones, en su obra El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, Pág. 21, expresó que el arbitraje laboral es un sustituto del litigio judicial. Por ello, las partes están compelidas, por su propio acuerdo, a aceptar la decisión del árbitro como final y obligatoria. Ibid. La referida autoridad del árbitro para entender en un procedimiento de arbitraje emana del acuerdo de sumisión y del

¹⁴ Ver Exhibit 5 de la Compañía.

Convenio Colectivo existente entre Patrono y Unión. J.R.T. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 195 (1976); Colón Molinary v. A.A.A., 143 D.P.R. 148-149 (1974); J.R.T. v. N.Y & P.R. S/S Co. 69 D.P.R. 782 (1949).

Mediante la Negociación Colectiva, la Unión y la Compañía negociaron, acordaron e incluyeron en un Convenio Colectivo un procedimiento cuyo fin es proveerle a las partes un método alternativo para solucionar las controversias y diferencias de opiniones y criterios que puedan ocurrir en el taller de trabajo. Las partes incluyeron este método alternativo para “la interpretación o administración del presente convenio” en el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios, de dicho documento. Las partes reconocen que las querellas y controversias que surjan deben ser resueltas dentro de un término razonable de tiempo. A esos fines, las partes se autoimpusieron unas reglas procesales con las cuales es obligatorio cumplir para poder presentar una querella y procesarla hasta la solución final mediante un laudo dictado por un árbitro independiente.¹⁵

Sobre ese particular nos señalan los conocidos tratadistas Elkouri & Elkouri:

“In the vast majority of cases, arbitrators strictly enforce contractual limitations on the time periods within which grievances must be filed, responded to, and carried through

¹⁵ Artículo II Propósito y Alcance: “Es la intención y el propósito de las partes de este Convenio...proveer un procedimiento para el ajuste pronto y equitativo de las alegadas querellas...”

the steps of the grievance procedure where the parties have consistently enforced such requirements. Untimely grievances will be refused a hearing.”¹⁶

A esta misma conclusión llegó el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60. Dicho caso expresa que una querrela radicada fuera de un término jurisdiccional según establecido por un Convenio Colectivo no es arbitrable procesalmente:

Si la U.G.T. quería cuestionar los aumentos concedidos, debía cumplir con los pasos y términos específicos contemplados en el proceso de ventilación de quejas, agravios y arbitraje para el encausamiento de las querellas. Esta última no cumplió con presentar la querrela dentro del término de siete (7) días laborales para iniciar el primer paso del procedimiento desde la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio. Por tanto, la querrela presentada por la U.G.T. no era arbitrable procesalmente.

Radical una querrela fuera del término establecido en el convenio colectivo anula

¹⁶ How Arbitration Works, 6ta Ed., P. 220; También ver: APC Warehouse Co., 107 LA 1171 (1997), “The provisions of Article 12 have been negotiated between the parties and are entitled to be enforced as written; Unit Rig, 107 LA 409 (1996), “This is a rather “classic” case wherein the specific and unambiguous language of the parties’ collective bargaining agreement clearly and heavily favors the Company’s position. Moreover, the parties’ past practice also supports the Company’s action in this case. Thus, the reasoning and conclusion in this dispute is relatively simple...The grievance must be denied.”; Hysan Corp., 105 LA 85 (1995), “...[C]ollective bargaining contract states that grievance procedure time limits apply “unless extended by mutual agreement between the parties”, and employer engaged in discussions as courtesy to the union; if discussions were ruled to be waiver, employer would most likely never again discuss employee complaints with union outside scope of formal grievance process.”

el proceso de quejas y agravios. De igual forma, hacerle caso omiso a los términos que las partes se autoimpusieron es modificar lo escrito en el convenio. Solicitarle a un árbitro que asuma jurisdicción en un caso en el cual no se ha cumplido con las reglas procesales es análogo a solicitarle que haga caso omiso de lo acordado por las partes en el Artículo X del Convenio Colectivo. Una acción de esa naturaleza le está vedada al árbitro, pues el Párrafo B de la Sección 7 del Artículo X establece: "El Arbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio."

Podemos resumir lo antes expuesto de la siguiente manera. El Artículo X del Convenio Colectivo establece el procedimiento que las partes han acordado seguir para procesar las quejas que puedan tener en torno a la aplicación e interpretación de dicho documento. De igual forma, el Artículo X también rige la manera en que las quejas serán sometidas a arbitraje. El Primer Paso obliga al empleado quejoso a discutir su querrela con su delegado quien, luego de estudiarla, la someterá ante el supervisor inmediato. Según la Sección 8 del Artículo X del convenio colectivo, este primer paso se tiene que iniciar dentro de quince (15) días luego de que el empleado quejoso tiene conocimiento de los hechos que dan base a su querrela. El supervisor tiene que contestar dentro de cinco (5) días laborables. Una vez superado ese primer paso, de no haber una solución satisfactoria para el quejoso, el delegado puede plantear el asunto

ante el jefe del departamento. El jefe del departamento tendrá 5 días para responder.

Si las partes no han logrado un acuerdo, el representante de la Unión puede plantear el asunto ante el Gerente de Recursos Humanos y éste dará su contestación al respecto dentro de cinco (5) días laborables. Existe en este Convenio Colectivo un paso relacionado con el Secretario-Tesorero de la Unión.

La Unión y la Compañía suscribieron el 26 de febrero de 2008 una estipulación que causa la impresión de que se cumplió con ese requisito¹⁷. Es aquí que surge la controversia, pues la Compañía alega que la Unión incumplió con su obligación de elevar la querella ante este Negociado dentro del término requerido. La Unión, por su parte, reclama que la firma de la Estipulación le relevó de esa obligación.

En los casos en que no se especifica un término para mover la querella, el propio convenio establece que “[L]a querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querella al próximo paso”. Además, los términos antes mencionados son improrrogables y jurisdiccionales. Establece el propio convenio en la Sección 8, antes citada, que si la parte querellante no adelanta su querella dentro de los términos establecidos, “...se entenderá que ha renunciado a la querella.”

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que “la autoridad del árbitro

¹⁷ Ver Exhibit 4 de la Compañía.

para atender una controversia queda definida por el lenguaje del Convenio Colectivo o por el Acuerdo de Sumisión sometido por las partes....en un Convenio Colectivo tanto la Unión como el Patrono se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implementación y aplicación del contrato laboral, al procedimiento establecido para atender querellas y dentro de los términos fijados para ello en el convenio.”¹⁸ Como consecuencia, como parte del proceso de negociación, las partes acuerdan o estipulan el procedimiento de arbitraje como el medio más apropiado para la resolución de disputas que surjan de la aplicación e interpretación del convenio. Son las propias partes las que delimitan y estipulan que tipo de controversias se habrán de someter ante la consideración del árbitro.

La Arbitrabilidad Procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el Convenio Colectivo o parte de ellos, aplican a la controversia arbitrable sustantivamente; si tales procedimientos han sido o no seguidos; y la consecuencia que ello acarrea de no haberse seguido. La determinación de si el agravio se procesó dentro del término estipulado y de la manera convenida en el convenio colectivo, constituye un asunto medular a ser decidido por la Ábitro conforme al

¹⁸ *Unión General de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública*, 2006 TSPR 134, citando a Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, ABA, 2003, Sixth Ed., Pág. 284 y D.M. Helfeld, *La jurisprudencia creadora: Factor determinante en el desarrollo del Derecho de arbitraje en Puerto Rico*, 70 Rev. Jur. U.P.R. 1 (2001).

convenio colectivo entre las partes.¹⁹

El incumplimiento con los términos y procedimientos establecidos en el convenio entre las partes conlleva la desestimación de la querrella, pues con eso se pretende la tramitación de los agravios de forma diligente. Transcurridos los mencionados períodos caduca la acción que pudiera poseer el empleado. La razón de ello es que las partes tienen que cumplir con lo convenido por éstas.²⁰

En el caso ante nos, los procedimientos comienzan con la radicación de la querrella inicial en el primer paso, el 23 de enero de 2008. En esa misma fecha, el Patrono contestó. El 30 de enero de 2008, el Patrono da su contestación al segundo pago. El 26 de febrero de 2008, se firmó una estipulación en la que se obvio el siguiente paso procesal y se acuerdo someter la querrella a arbitraje. En dicha estipulación el Patrono acepto firmar la misma sin que esto conllevara una renuncia a sus derechos. El 7 de octubre de 2008, cinco (5) meses después, las partes le informan al Departamento del Trabajo que han seleccionado a esta servidora como árbitro en el caso de marras. En esta ocasión, el Patrono expresa que la querrella de marras no era arbitrable.

La estipulación firmada por las partes nos crea una duda en cuanto a sí,

¹⁹ *Howsan v. Dean Witter Reynolds, Inc.*, 537 U.S. 79, 84 (2002); Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 5th Ed. Washington, D.C., BNA, 1985, págs. 283, 305-307.

²⁰ D. Fernández, *supra*, pág. 723. *U.G.T. v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado*, 2006 T.S.P.R. 134, 2006 J.T.S. 143, citando a Fairweather, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, BNA, 1983, 2d Ed., pág. 101.

efectivamente, las partes renunciaron al derecho a levantar la arbitrabilidad procesal en este caso. Incluso, la misma no dispone un término claro para la radicación ante el foro de arbitraje, por ende, presumiremos la arbitrabilidad de la querella, y procederemos a discutir los méritos en su fondo.

MÉRITOS

La querella de marras surge en torno a un empleado que se ha acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado y ha estado en tratamiento por un término mayor a veinticuatro meses. Dicho término es el establecido por el Convenio Colectivo como el tiempo durante el cual el patrono tiene la obligación de reservar el empleo del empleado que se encuentra acogido a ese beneficio. Consideramos que este término es análogo a la reserva de empleo impuesta por ley por lo que utilizaremos la jurisprudencia legal que interpreta dicha disposición de ley como nuestra guía interpretativa.

La Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, 11 L.P.R.A. § 1 (“Ley del Fondo”), ha sido descrita como una legislación social protectora de los derechos de los obreros puertorriqueños que asegura que recibirán protección en contra de los riesgos a la salud que ocurran en el trabajo. Este derecho está garantizado por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 16.

Cruz González v. Pep Boys, 2007 TSPR 3.

El Artículo 5(a) de la Ley del Fondo, 11 L.P.R.A. § 7, establece que un Patrono tiene la obligación de reservar el empleo de un obrero por un período de doce (12) meses cuando dicho empleado se haya reportado ante el Fondo del Seguro del Estado por haber sufrido un accidente o enfermedad cuya razón de ser esté relacionada con las labores del obrero. Una vez que el Fondo del Seguro del Estado da de alta al empleado, el Patrono tiene la obligación de reemplarlo. Durante el período de reserva de empleo, el empleado no puede ser despedido o cesanteado por estar reportado ante el Fondo del Seguro del Estado. García v. Darex P.R. 148 D.P.R. 364 (1999).

La obligación de reserva de empleo que impone la Ley del Fondo no es absoluta. El citado Artículo 5(a) de la Ley del Fondo dispone que un patrono tiene que reinstalar el empleo a un empleado estaba acogido a los beneficios del Fondo y así lo solicita sujeto a las siguientes condiciones:

1. Que el obrero o empleado requiera al Patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de doce meses desde la fecha del accidente;
2. que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición y

3. que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.) 11 L.P.R.A. Sec. 7.

Por tanto, la Ley del Fondo sólo activa la obligación de reinstalación en el empleo si el empleado cumple con unas obligaciones que le impone el propio estatuto. Primero, el empleado tiene el deber de requerir la reposición en un término de quince días desde que el Fondo le da de alta²¹. Segundo, la obligación de reservar el empleo sólo se mantiene por el término de doce meses desde la fecha del accidente. Tercero, el empleado tiene que estar mental y físicamente capacitado para ocupar la plaza que él tenía antes del accidente. Del empleado no cumplir con estos requisitos la reserva de empleo se extingue y el patrono no tendrá el deber de reemplazar al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en Segarra Hernández v. Royal Bank, 145 D.P.R. 178 (1998), resolvió que un Patrono tiene la potestad de despedir justificadamente a un empleado que no solicita la reinstalación en el empleo en un

²¹ Este período de quince (15) está incluido dentro del término de reserva de doce (12) meses, “que dicho requerimiento de reposición se haga dentro de los doce (12) meses de haber transcurrido el accidente o enfermedad” Rivera Rivera v. Insular, 158 D.P.R. 110 (2201); Santiago Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763 (1992).

término de doce meses (12) después de que ocurre un accidente en el empleo y se reporta al Fondo. Específicamente, dicho Foro dispuso lo siguiente:

Como indicamos, Segarra Hernández no solicitó reinstalación a su puesto en el Royal Bank dentro del período de doce (12) meses que establece la Ley de Compensaciones. Como se sabe, éste es un término de caducidad que comienza a decursar a partir de la fecha en que ocurrió el accidente o enfermedad laboral...

La Legislatura estimó razonable dicho período para proteger el derecho del trabajador a retener su empleo, estableciendo así, un balance entre los derechos del Patrono y los del empleado lesionado. Ésta no tuvo la intención de establecer una obligación al Patrono de reservar el empleo del obrero indefinidamente, Torres González v. Star Kist Caribe, Inc. 134 D.P.R. 1024 (1994).

Transcurrido este término el patrono puede despedir al empleado, si éste aún no ha sido dado de alta del Fondo. 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. Id. (Énfasis suplido).

Ante dicho dictamen, resulta evidente que el despido de un empleado que no se reporta a trabajar dentro del término de doce (12) meses después de que ocurre el accidente y se reporta al Fondo está justificado.

Conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha establecido que la obligación de reserva de empleo que le impone la Ley del Fondo al Patrono sólo dura un período de doce (12) meses desde la fecha del accidente. Si el empleado no solicita la reinstalación en el empleo dentro de dicho período de doce (12) meses, el patrono puede despedir justificadamente al empleado.

La Sección 6 del Artículo XXVI del Convenio Colectivo en el caso de marras establece lo siguiente:

Sección 6. REINSTALACIÓN DESPUÉS DE UN ACCIDENTE

Cualquier empleado(a) que haya recibido tratamiento del Fondo del Seguro del Estado por un accidente en el trabajo o una enfermedad relacionada con su ocupación tendrá derecho a su trabajo con la Compañía, siempre y cuando se reporte al mismo en un período de tiempo no mayor de veinticuatro (24) meses calendarios después del accidente o enfermedad ocupacional y que esté física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes requeridos en dicho trabajo; y siempre que el empleado(a) solicite re-instalación dentro de treinta (30) días después de recibir aviso que puede trabajar o después de la decisión final de cualquier apelación, lo que ocurra más tarde y siempre que a la Compañía se le haya concedido un tiempo razonable para desocupar el trabajo del empleado(a). No se acumularán vacaciones o licencia por enfermedad, ni continuará el Plan Médico después de haber transcurrido un (1) año desde la fecha del accidente o enfermedad.

Este artículo del Convenio duplica la protección de la Ley del Fondo. La reserva de empleo durará veinticuatro (24) meses en vez de doce (12) y el empleado tendrá un período de treinta (30) días para reportarse a trabajar una vez sea dado de alta del Fondo en vez de quince (15) días.

El Querellante en el caso de marras sufrió un accidente del trabajo el 8 de diciembre de 2005. El 14 de enero de 2008 el empleado todavía estaba bajo tratamiento en descanso con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por el accidente sufrido. Entre una fecha y otra habían transcurrido más de veinticuatro meses. Consideramos que para el 14 de enero del 2008, la reserva de empleo del empleado se había agotado por lo que el Patrono no tenía deber alguno de reemplazar o reservar el empleo del Querellante. Esto, siendo así, es forzoso concluir que el empleado fue despedido correctamente a tenor con los artículos del Convenio Colectivo.

LAUDO

A tenor con la prueba presentada y el Convenio Colectivo, no le asiste la razón a la Unión, se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de febrero de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 17 de febrero de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY INC
PO BOX 1893
BAYAMÓN PR 00960-1893

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 1901 ILA-AFL-CIO
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO AGUSTÍN COLLAZO MOJICA
BANCO POPULAR CENTER STE 1110
1209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA