

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. (787) 754-5310 Fax. 756-1115

SKY CATERERS
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS (U.I.T.A)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-2893

SOBRE: DESPIDO
SONIA CRUZ

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada para el 20 de julio de 2012 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

En el caso de autos los Asesores Legales y portavoces de las partes decidieron someter el caso mediante una Moción Conjunta Sobre Estipulaciones la cual firmaron y radicaron los Asesores Legales de las partes el 31 de agosto de 2012 ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Este árbitro suscribiente les concedió entonces a los Asesores Legales de las partes hasta el 9 de noviembre de 2012 para someter y radicar sus respectivos Memorandos de Derecho en apoyo de sus posiciones.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 9 de noviembre de 2012.

Sky Caterers en adelante denominado "el Patrono" o "la Compañía" estuvo representado por el Lcdo. Héctor M. Pereira Córdova, Asesor Legal y Portavoz.

La Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos (U.I.T.A), en adelante denominada la "Unión" estuvo representada por el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes convinieron someter para su resolución el siguiente acuerdo de sumisión:

"Determinar si el despido de la Querellante Sonia Cruz Pacheco fue uno justificado, de no ser justificado el árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo y la ley aplicable".

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO VII

ANTIGÜEDAD

- Sección 1
- Sección 2
- Sección 3
- Sección 4

Sección 5. Pérdida de derechos de antigüedad y empleo:

- a) Renuncia
- b) Despido por causa justificada.
- c) Suspensión "lay off, o sea, fuera de nómina por un período de un (1) año.
- d) Ausencia debida a incapacidad resultante de un daño sufrido durante el transcurso del empleo y que dure más de un y medio (1½) año.
- e) Si el empleado no regresa a su trabajo dentro de un período de tres (3) días laborables luego de haber sido notificado a tal efecto a la última dirección y/o teléfono que el empleado informara a la Compañía. En caso de que un empleado no pueda presentarse al trabajo luego de recibir una notificación de la Compañía a tales efectos, éste deberá notificar a la Compañía dentro de dicho período de tres (3) días laborables.
- f) Si el empleado no regresa al trabajo inmediatamente al finalizar una licencia sin paga o de sus vacaciones anuales con paga, a menos que se encuentre hospitalizado y/o haya notificado causa justificada a la Oficina de Recursos Humanos al finalizar la licencia sin paga o vacaciones. Esta notificación a la Compañía no debe de pasar de tres (3) días a partir de la fecha en que el empleado debió reportarse a su empleo.
- g) Ausencia debida a incapacidad física que dure por un período mayor de un (1) año.

IV. EVIDENCIA Y HECHOS ESTIPULADOS

"1. El 10 de julio de 2009 la Sra. Sonia M. Cruz Pacheco se reportó a las facilidades de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Como parte del caso número 10-15-00105-7 fue examinada por la Dra. Lidia Díaz en donde se le recomendó descanso. (Véase Exhibit 1). Así pues, la Compañía colocó a la

Querellante en una licencia del Fondo del Seguro del Estado efectivo el 10 de julio de 2009. (Véase Exhibit 2).

2. El 31 de julio de 2009, la Querellante fue examinada nuevamente como parte del caso número 10-15-00105-7, en esta ocasión por el Dr. Miguel Hernández. En esta ocasión se le recomendó a la Querellante que continuara el tratamiento mientras trabajaba. (Véase Exhibits 3 y 4).

3. El 11 de agosto de 2009, bajo el mismo caso la Querellante regresó a las facilidades del Fondo del Seguro del Estado. Nuevamente fue examinada por la Dra. Lidia Díaz, quien recomendó descanso. (Véase Exhibit 5). Desde ese mismo día la Compañía autorizó la licencia. (Véase Exhibit 6 y 7).

4. El 15 de octubre de 2009, la Querellante regreso a ser re-evaluada como parte del caso 10-15-00105-7. En esta ocasión la evaluó el Dr. Miguel Hernández, quien nuevamente recomendó tratamientos mientras trabajaba. (Véase Exhibits 8 y 9).

5. El 8 de febrero de 2010, como parte del mismo caso, el Dr. Miguel Hernández examinó a la Querellante y recomendó descanso. (Véase Exhibit 10). La Compañía colocó a la señora Cruz en licencia del Fondo del Seguro del Estado. (Véase Exhibits 11, 12 y 13).

6. El 28 de julio de 2010, bajo el mismo número de caso, el Dr. Alberto Oben examinó a la Querellante y recomendó continuar el tratamiento mientras ésta trabajaba. (Véase Exhibits 14 y 15).

7. El 4 de abril de 2011, la señora Cruz fue examinada en la Clínica de Medicina Deportiva del Programa de Rehabilitación Integral por el Dr. Dwight Santiago. El doctor Santiago escribió una nota para la Región de Carolina del Fondo del Seguro del Estado. (Véase Exhibit 16).

8. El 25 de abril de 2011, como parte de caso número 10-15-00105-7, el Dr. Alberto Oben examinó a la Querellante y recomendó descanso. (Véase Exhibit 17). La Compañía colocó a la señora Cruz en licencia del Fondo del Seguro del Estado. (Véase Exhibit 18).

9. El 25 de abril de 2011, la Compañía suscribió una misiva a la señora Cruz. En esta misiva la Compañía le informaba que habiendo transcurrido el término de trescientos sesenta y cinco (365) días que dispone la Ley para reserva de empleo, así como el término de año y medio (548 días) que dispone el Convenio Colectivo en su Artículo VII Sección 5 (d) la Compañía daba por terminada la relación de empleo y efectivo en esa misma fecha. (Véase Exhibits 19 y 20).

10. El 23 de mayo de 2011 y el 10 de junio de 2012, la señora Cruz fue evaluada por el Dr. Dwight M. Santiago del Programa de Rehabilitación Integral de la Clínica de Medicina Deportiva. (Véase Exhibit 21 y 22).

11. El 15 de agosto de 2011, el Fondo del Seguro del Estado determinó que en el caso número 10-15-00105-7, la Querellante había recibido el máximo beneficio tratamiento dándola de alta. (Véase Exhibit 23).

12. El 20 de octubre de 2011, el Fondo del Seguro del Estado determinó que la señora Cruz tenía un 5% de incapacidad. (Véase Exhibit 24 a y b)".

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada la evidencia y los hechos estipulados en el caso de autos somos de opinión que el despido de la Sra. Sonia M. Cruz Pacheco, en adelante denominada "la Querellante" estuvo justificado. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que relacionado al tema que nos ocupa en el caso de autos, bajo la Ley de Accidentes del Trabajo, 11 L.P.R.A. § 1 et seq., según interpretada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, un patrono esta obligado a reservar la posición de un empleado, que ha sufrido un accidente relacionado al trabajo, por un período de un año, particular, 360 días. Este período de 12 meses o 360 días, en el cual el empleo tiene que ser reservado, es uno de caducidad y no admite ningún tipo de interrupción. Una vez este período ha expirado, el patrono tiene el derecho de terminar la relación de empleo, si éste no ha sido dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado. En el caso de que el empleado es dado de alta por el Fondo del Estado, y sufre una recaída en su condición, sin la intervención de una causa ajena a su accidente original, como ocurrió en el presente caso, la fecha del accidente original es la que es utilizada para computar el término de 12 meses. Esto significa que los meses que el empleado trabaja en la compañía no interrumpen el período de 12 meses. Esto significa que los meses que el empleado trabaja en la compañía no interrumpen el período de 12 meses de reservación. Véase, a tales

efectos los casos de: Rivera González v. Vélez Torres, 155 D.P.R. 460 (2001); Santos Berríos v. Piperacellin, Inc., 153 D.P.R. 812 (2001); Cuevas Santiago v. J&J, 148 D.P.R. 839 (1999); García Díaz v. Darex, 148 D.P.R. 364 (1999); Segarra Hernández v. Royal Bank, 145 D.P.R. 178 (1998); Torres González v. Star Kist, 134 D.P.R. 1024 (1994).

En particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado que:

“El término de doce meses ó 360 días de reserva de empleo es un término de caducidad, es decir, no admite interrupción alguna. Transcurrido dicho término, el patrono tiene derecho a despedir al empleado si éste no ha sido dado de alta por el Fondo. Sociedad de Gananciales v. Royal Bank, ante; Carrón Lamoute v. Compañía de Turismo, 130 D.P.R. 70 (1992); García v. Darex P.R., Inc. ante; Santos Berríos v. Lederle, 2001 TSPR 53.

Por otro lado debemos señalar que si el obrero que se recupera y es dado de alta por el Fondo, sufre una recidiva o recaída, sin mediar intervención de causa ajena al accidente o enfermedad inicial, la fecha del accidente original es la que se toma en consideración para computar el comienzo del transcurso del término de doce (12) meses. Véase Carrón Lamoutte, supra. Debemos observar, además, que el Patrono puede despedir al obrero lesionado una vez transcurren los 360 días desde el momento en que ocurrió el accidente o enfermedad sin que éste haya sido dado de alta por el Fondo. Véase Santos Berríos v. Lederle, supra. Ahora bien, si el empleado no solicita reinstalación dentro de los términos contemplados en la Ley y el patrono lo despide, este no configura un despido injustificado ya que la propia Ley lo contempla como una

prerrogativa del patrono ante la ausencia de una oportuna solicitud de reinstalación al puesto que ocupaba el obrero lesionado. Véase García v. Darex, supra.

Es preciso señalar que el legislador, a través de estos requisitos, intentó establecer un balance de intereses entre los derechos del patrono y la protección social al empleado lesionado impuesto por esta Ley. Debemos destacar que el Artículo 5A es uno de carácter especial y sólo cobija al trabajador que sufre un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional que lo inhabilita para desempeñar sus funciones y cuya ausencia del trabajo es autorizada por el Fondo. Es decir, si el Fondo determina originalmente que un empleado puede regresar a trabajar, con derecho a recibir tratamiento médico durante horas no laborables, esto es, "CT", no aplican las protecciones del referido artículo ya que dicha legislación sólo cobija a los empleados que reciben, por orden del Fondo, tratamiento "en descanso", es decir, dicha protección excluye a los empleados que inician su tratamiento con un diagnóstico de "CT" dado que éstos se encuentran habilitados para trabajar. Veamos Rodríguez Rosa v. Méndez & Co., 147 D.P.R. 734 (1999). Dicho de otro modo, para activar los remedios y derechos contemplados en el Artículo 5A, es preciso que el Fondo haya originalmente recomendado tratamiento en descanso para poder ausentarse de su trabajo y recibir las protecciones antes mencionadas". Véase, Rivera González v. Vélez Torres, supra.

Por otro lado, en el referido caso el Tribunal Supremo de Puerto Rico añadió:

"En esencia, la transcrita disposición estatutaria provee dos clases de protección al obrero inhabilitado por enfermedad o accidente; a saber, (1) el patrono está obligado a reservar el

empleo que desempeñaba el trabajador al momento de ocurrir el accidente o enfermedad, y (2) el obrero está facultado para solicitar la reinstalación a su empleo si cumple a cabalidad cada uno de los requisitos esbozados en el mismo, requisitos que describimos en Torres González, supra, de la siguiente manera:

1. que el accidente o enfermedad ocupacional inhabilite al empleado para trabajar;
2. que el empleado se acoja a los beneficios de la Ley Núm. 45, supra;
3. que dentro de los quince (15) días de haber sido dado de alta definitivamente y autorizado a trabajar por el Fondo, el empleado solicite al patrono reposición de su empleo;
4. que dicho requerimiento de reposición se haga dentro de los doce (12) meses de haber ocurrido el accidente o enfermedad;
5. que al solicitar su reposición el empleado esté física y mentalmente capacitado para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba;
6. que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicita su reinstalación". Id.

En el caso que de autos la Unión y la Compañía negociaron y así lo acordaron en el Convenio Colectivo, que el término de reserva de empleo otorgado en la Ley de Accidentes del Trabajo, supra, no sería de 12 meses, sino de año y medio. En particular, en la Sección 5(d) del Artículo VII del Convenio Colectivo, supra, se acordó que un empleado perdería sus derechos de antigüedad por "ausencia debida a incapacidad resultante de un daño sufrido durante el curso del empleo y que dure más de un y medio (1½) año".

De lo anterior, se desprende que fue la intención de las partes el aplicar todos los conceptos establecidos en la Ley de Accidentes del Trabajo, supra, siendo solamente

ampliado el término de 12 meses a año y medio. Por consiguiente, le aplica a los empleados representados por la Unión toda la jurisprudencia interpretativa antes citada que establece que el término de reserva de empleo comienza a decursar desde la fecha del accidente y nada lo detiene, pues es un término de caducidad y no de prescripción.

Al aplicar los anteriores preceptos legales al caso de autos nos encontramos ante la particular situación que la Querellante estuvo trabajando luego de su primera visita al Fondo y que su inhabilidad para trabajar surgió cercana la fecha en que expiraba su reserva de empleo. Esta situación pudiera provocar que la Unión alegue el improcedente argumento de que su despido es contrario al Convenio Colectivo porque su incapacidad no se extendió por año y medio. Pero esa no fue la protección pactada por las partes, pues la intención de las partes al suscribir este lenguaje fue extender la reserva de empleo estatutaria de 12 meses a año y medio.

Como lo establece la prueba estipulada, el accidente que dio lugar a la reserva de empleo ocurrió el 10 de junio de 2009. Por consiguiente, el término de año y medio de reserva de empleo otorgado en el Convenio Colectivo empezó a correr ese día, culminando dicho término el 10 de enero de 2011. Al vencer dicho término, la Querellante perdió cualquier protección legal relacionada al accidente del 10 de julio de 2009 y, además, se expiró cualquier obligación de parte de la Compañía de continuar reservando la posición del mismo.

Según lo resuelto el caso de Rivera González v. Vélez Torres, supra, si el obrero que se recupera y es dado de alta por el Fondo¹, sufre una recidiva o una recaída, como sufrió la Querellante el 10 de julio de 2009 y posteriormente los días: 31 de julio de 2009; 11 de agosto de 2009, 11 de agosto de 2009; 15 de octubre de 2009; 8 de febrero de 2010; 28 de julio de 2010; 4 de abril de 2011; y el 25 de abril de 2011, sin mediar intervención de causa ajena al accidente o enfermedad inicial, la fecha del accidente original es la que se toma en consideración para computar el comienzo del transcurso del término de año y medio.

A base de lo anterior, al haber sufrido varias recaídas, o recidiva, lo que conllevó a que la Querellante fuera puesta de nuevo en descanso por el Fondo en varias ocasiones, todas estas, recaídas o recidivas de la condición original, ésta no estaba cubierta por la protección de reserva de empleo de año y medio, pues la misma había expirado.

De hecho debemos señalar que no es la primera vez que una controversia como esta que nos ocupa, surge entre las partes, ya esta misma Unión, bajo el mismo Convenio Colectivo, trajo a este foro arbitral planteamientos sobre la alegada injustificación de un despido realizado por estar el empleado inhabilitado para trabajar cuando ha expirado la reserva de empleo extendida dispuesta por el Convenio Colectivo. De hecho en el caso de Airport Catering Services y Unión Independiente de

¹ Adviértase que una determinación de recibir tratamiento mientras trabaja o "CT" tiene el mismo efecto de un alta definitiva, esto bajo la Ley Núm. 162 de 24 de junio de 2004, que enmendó el Artículo 5a para equiparar el CT al alta definitiva para efectos de la obligación de reinstalar al empleado.

Trabajadores de Aeropuertos, A-04-2663 resuelto por el Honorable Árbitro Ramón

Santiago Fernández este indicó lo siguiente:

En estos casos de accidentes del trabajo la jurisprudencia de nuestro más alto foro ha determinado que la fecha del accidente original es la que se toma en consideración para computar el comienzo del transcurso de los doce meses. Este término es uno de caducidad y no admite interrupción alguna.

En el caso autos la Unión no proveyó ni una pieza evidenciaria, ni testimonio alguno que demuestre que la Compañía actuó de forma contraria a la ley o al Convenio Colectivo.

Quedó demostrado a base de la evidencia y los hechos estipulados en el caso de autos que la Querellante fue puesta en descanso pasado mucho más de año y medio desde la fecha del accidente por lo que esta no tenía la protección de la reserva de empleo bajo el caso por el cual se reportó al Fondo.

Por consiguiente el despido de la Querellante estuvo justificado debido a que la Compañía no tenía ninguna obligación legal de seguir reservando el mismo.

La Compañía actuó de forma razonable en la determinación del despido de la Querellante al amparo de la Sección 5(d) del Artículo VII del Convenio Colectivo y de la Ley de Accidente del Trabajo, 11 L.P.R.A. § 1 et seq., ya que habiéndose expirado el término de año y medio de reserva de empleo, según expuesto en el Convenio la Compañía no tenía ninguna obligación legal de continuar reservando el empleo de la Querellante.

Resolvemos que a la luz de la evidencia y los hechos estipulados en este caso, y ante el hecho de que la Querellante no estaba habilitada para trabajar cuando expiró su reserva de empleo debido a que estaba en descanso y vista la caducidad de la reserva de empleo, el despido de la Querellante estuvo justificado.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente emitimos el siguiente:

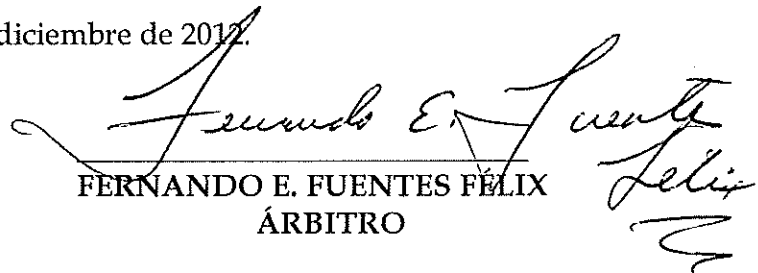
VI. LAUDO

El despido de la Querellante Sonia Cruz Pacheco fue uno justificado por ajustarse este a los hechos del caso, al Convenio Colectivo y a la ley aplicable.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de diciembre de 2012.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy, 5 de diciembre de 2012; se remite copia por correo en ésta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
AVE ITURREGUI
CALLE 415 BLQ NA-43
CAROLINA PR 00984

SR JOSÉ E PUEYO FONT
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
SKY CATERERS
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937

LCDO JOSÉ E CARRERAS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO HÉCTOR M PEREIRA-CÓRDOVA
BAERGA & QUINTANA
UNIÓN PLAZA BLDG STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA