

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**ALLIED WASTE OF PUERTO RICO,  
INC. SUCESORA DE BROWNING-  
FERRIS INDUSTRIES OF PUERTO  
RICO, INC.**

(Patrono o Compañía)

Y

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

(Unión)

**LAUDO**

**CASO: A-08-1021**

**SOBRE: DESPIDO**

(Sr. Ángel M. Horta García)

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO**

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 9 de marzo de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Allied Waste of Puerto Rico, Inc., en adelante Allied o BFI, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ricardo Pizarro, y la Sra. Nélide Sánchez Figueroa, gerente de recursos humanos.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena. El Sr. Ángel M. Horta García, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 15 de junio de 2010, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

### **SUMISIÓN**

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el querellante tiene derecho a establecer reclamación alguna a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violentó de manera alguna las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de la separación de empleo del querellante conforme a los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, a la luz de los hechos, las leyes aplicables y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si se justifica o no el despido del Sr. Ángel Horta; de determinar que no, que provea el remedio adecuado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)<sup>1/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si la separación de empleo del Sr. Ángel Horta fue justificada o no, y, de determinar que no lo fue, proveer un remedio apropiado.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Ángel M. Horta García, quien desempeñaba las funciones de “Chofer de Trailer”, fue despedido, efectivo el 25 de mayo de 2007, mediante carta con fecha del propio 25 de mayo, suscrita por la gerente de recursos humanos, Sra. Nélida Sánchez, luego que, alegadamente, no se reintegró a su trabajo dentro del plazo provisto, tras ser dado de alta por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante CFSE, el 8 de marzo de 2007.

Después de haber sufrido un accidente en el trabajo, el 9 de junio de 2006, el querellante fue evaluado por el Dr. Leonel Shub con el fin de determinar si podía ejercer las funciones esenciales de su puesto. El doctor Shub determinó que el querellante no estaba capacitado para ejercer las funciones esenciales de su puesto.

El 26 de junio de 2006, el señor Horta acudió a la CFSE en donde se le autorizó recibir tratamiento médico mientras estaba en descanso. Habiendo el querellante

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”  
Énfasis suplido.

recibido el máximo de tratamiento, la CFSE resolvió darle de alta, con cierto o determinado grado de incapacidad, efectivo el 8 de marzo de 2007.

El querellante no solicitó ser reinstalado en su puesto de “Chofer de Trailer” dentro de los quince (15) días siguientes a ser dado de alta por la CFSE.

Inconforme con la determinación de Allied de prescindir de los servicios del querellante, la Unión solicitó una reunión con la directora de recursos humanos. La Unión ha sostenido en todo momento que el querellante intentó infructuosamente comunicarse con la directora de recursos humanos desde el 19 de marzo de 2007, y que aún desea trabajar para Allied, aunque no como “Chofer de Trailer”.

Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 9 de octubre de 2007.

### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Allied afirma que los hechos demuestran que el Patrono aplicó las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, y que procede resolver que el Patrono no violentó de manera alguna las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes al separar de empleo al querellante.

Por otra parte, la Unión sostiene que el despido no fue justificado.

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Es preciso destacar que la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que el despido fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la ‘justa causa’ descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema –el despido– es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. Véase **JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado.

El principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el Art. 2 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir que el despido se considera justificado cuando el patrono establece que el mismo tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Mediante prueba documental estableció que el querellante se reportó a la CFSE por motivo de una enfermedad ocupacional; que tras ser examinado, el 26 de junio de 2006, se le diagnosticó "**knee strain**", condición que fue relacionada con el trabajo del querellante; que el médico del FSE le ordenó recibir "tratamiento médico en descanso", a partir del propio 26 de junio; que luego del correspondiente examen, el médico de la CFSE determinó darle de alta definitiva con incapacidad, efectivo el 8 de marzo de 2007, y que el querellante no solicitó ser reinstalado en su puesto de "Chofer de Trailer" dentro de los quince (15) días siguientes a ser dado de alta por la CFSE.

El Artículo 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo ampara al obrero si éste cumple con lo siguiente: (1) que el percance o enfermedad ocupacional lo incapacite para trabajar; (2) que solicite los beneficios de la CFSE; (3) que le requiera al patrono que lo reponga a su antigua posición; (4) que haga tal requerimiento dentro

de los quince (15) días inmediatamente siguientes a la fecha en que la CFSE lo dé de alta y lo autorice a reintegrarse a la fuerza laboral; (5) que realice el referido requerimiento dentro del término de doce (12) meses, luego de la ocurrencia del accidente ocupacional o de que comience a recibir tratamiento por la enfermedad ocupacional; (6) que cuando solicite su reinstalación, esté capacitado tanto mental como físicamente para ocupar su antiguo puesto; y (7) que dicha posición exista al momento de tal solicitud. Santos Berríos vs. Lederle Piperacillin, Inc., 2001 JTS 55.

Los términos establecidos en el Artículo 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (11 L.P.R.A. sec. 7) son de caducidad (esto es, los mismos no admiten interrupción alguna). Transcurridos esos términos, la Compañía tiene derecho a despedir al empleado si la CFSE aún no le ha conferido el alta de enfermedad y / o si el empleado no solicita reinstalación dentro del término contemplado en la Ley, como de hecho sucedió en este caso.

Tal despido no constituye uno injustificado, ya que la propia Ley lo contempla como una prerrogativa del Patrono ante la ausencia de una oportuna solicitud de reinstalación. Véase Rivera González vs. Blanco Vélez Stores, 155 DPR (2001), 2001 TSPR 146. Está establecido que si el empleado continúa inhabilitado para desempeñar las funciones esenciales de su puesto, en exceso de los 12 meses, o no solicita la reinstalación de conformidad con el Artículo 5-A, el mismo se expone al despido. De ordinario, la inhabilitación de un empleado para continuar llevando a cabo su trabajo constituye una razón justificada para su despido y por tanto no se le puede requerir al

patrono que pase por alto dicha facultad. García vs. Darex PR, Inc, 148 DPR (1999); 99 JTS 84.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

En ausencia de evidencia que tienda a establecer que el querellante solicitó ser reinstalado en su puesto de “Chofer de Trailer” dentro de los quince (15) días siguientes a ser dado de alta por la CFSE, el árbitro de epígrafe resuelve que el despido del querellante fue justificado; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre con perjuicio y archivo de la misma.

Dada en San Juan, Puerto Rico, el 15 de septiembre de 2010.

---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 16 de septiembre de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RICARDO PIZARRO  
PIZARRO LAW FIRM, PSC  
PO BOX 360959  
SAN JUAN PR 00936-0959

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
SAN JUAN PR 00918

**LAUDO**

**CASO: A-08-1021**

SRA NÉLIDA SÁNCHEZ  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
ALLIED WASTE OF PR  
PO BOX 51986  
TOA BAJA PR 00950-1986

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS  
DIVISIÓN LEGAL Y ARBITRAJE  
UNIÓN TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III