

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. 754-5310 fax. 756-1115

LOOMIS FARGO & CO.  
(Patrono)

Y

SINDICATO DE GUARDIAS DE  
SEGURIDAD Y OPERADORES DE  
CAMIONES BLINDADOS DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-1779

SOBRE: DESPIDO  
JOSÉ M. RAMOS RIVERA

ÁRBITRO:  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada para el 1 de febrero de 2013 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 Estipulación que contiene el Acuerdo de Sumisión, los Hechos Estipulados y la prueba documental estipulada.

Este árbitro suscribiente les concedió entonces a los Asesores Legales de las partes hasta el viernes, 15 de marzo de 2013 para someter sus respectivos memorandos de Derecho en apoyo de sus posiciones.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el 1 de abril de 2013, fecha en que venció el término prorrogado concedido al Asesor Legal de la Unión para someter su respectivo escrito.

Loomis Fargo Corporation en adelante denominado el Patrono o la Compañía estuvo representado por el Lcdo. Rubén Colón, Asesor Legal y Portavoz.

El Sindicato de Guardias de Seguridad y Camiones Blindados de P.R., en adelante denominado "la Unión" estuvo representado por el Lcdo. Arturo Figueroa Ríos, Asesor Legal y Portavoz.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

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

"Determinar el Árbitro si el querellante fue despedido o no por justa causa y conforme a la ley y el convenio. De determinar que no fue despedido por justa causa, determinar el remedio".

## III. HECHOS ESTIPULADOS

1. El Querellante se reportó al FSE por condición L-Sacral (88001) el 19 de junio de 2008.
2. Como consecuencia obtuvo una licencia en descanso que lo dejó inactivo en sus labores efectivo a ese 19 de junio de 2008.
3. El 28 de mayo de 2009 obtuvo permiso para trabajar mientras continuaba en tratamiento (CT).

4. Luego de trabajar en CT por un mes, el empleado se reportó de vuelta al FSE por la misma condición, y volvió a ser puesto en descanso por el FSE efectivo al 1ro. de julio de 2009.
5. A la fecha de terminación de empleo el querellante se mantenía en tratamiento bajo el F.S.E.
6. Al momento del despido su licencia era por accidente ocupacional, (según extendida a 18 de meses por el convenio colectivo) y el querellante permanecía sin ser dado de alta y sin haberse reintegrado a sus labores.
7. El 18 de diciembre de 2009, Loomis cursó una comunicación al Sindicato previo a dar de baja definitivamente al querellante sobre el hecho de este haber agotado todos sus beneficios de reserva empleo y concediéndole una oportunidad de reintegrarse a trabajar para el 21 de diciembre de 2009.
8. El querellante no se reportó a trabajar, y fue dado de baja definitivamente como empleado al 22 de diciembre de 2009”.

#### IV. PRUEBA DOCUMENTAL ESTIPULADA

- “1. Artículo XV del Convenio Colectivo.
2. Carta del 23 de diciembre de 2009 de Loomis al Querellante dándole de baja.
3. Correo electrónico del 18 de diciembre de 2009 de Loomis al Sindicato.
4. Hoja de Orden de Descanso del FSE de 19 de junio de 2008.
5. Hoja de Orden de CT del FSE de 28 de mayo de 2009.

6. Hoja de Orden de descanso del FSE de 1ro. de julio de 2009".

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia en este caso trata sobre un alegado despido injustificado por haberse dado de baja a un empleado luego de este haber agotado la licencia de período en descanso por enfermedad o accidente ocupacional bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo según extendida a 18 meses por el Convenio Colectivo ya que se mantenía en descanso por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

El Sr. José M. Ramos Rivera en adelante denominado el Querellante se reportó al F.S.E. por una lesión L-SACRAL catalogada como 8801 por el F.S.E.

Al expirar el término de la licencia del F.S.E. más los seis (6) meses adicionales del Convenio Colectivo el Querellante permanecía en descanso.

No estando de acuerdo con el despido del Querellante, la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

Estamos en posición de resolver y así lo hacemos.

Inicialmente debemos señalar que la Ley de Sistemas de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, 11 L.P.R.A. Sec. 1, surgió como un esfuerzo del Estado para salvaguardar los derechos de aquellos empleados que sufren un accidente en su empleo.

La exposición de motivos de esta ley expone la política pública que se busca proteger con su implantación, veamos:

"Conscientes de que ningún sistema puede mitigar el sufrimiento ni compensar totalmente la pérdida económica y social que ocasionan las lesiones asociadas con el empleo, es de importancia vital que se

desarrollen dentro del Sistema, programas vigorosos y eficientes para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades ocupacionales. La adopción de estas medidas preventivas, mediante el establecimiento de estructuras especializadas conducentes al logro de estos propósitos, es parte esencial de la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

También nuestro Honorable Tribunal Supremo ha delimitado el alcance de esta política pública al señalar lo siguiente:

“En ocasión de estudiar la disposición legal en cuestión, este Tribunal señaló que la intención de nuestro legislador al promulgar la misma fue proteger al empleado lesionado para que este no tuviera que enfrentarse con la indeseable incertidumbre de ser despedido por su patrono sin justa causa, o de no tener su trabajo cuando regresara, todo esto por motivo de un “accidente” sufrido en su empleo”.

Por tratarse de una legislación remedial o reparadora, la interpretación de la “Ley de Compensaciones” se considera una de carácter liberal. Por tanto, la jurisprudencia, amparada en este principio, ha resuelto que aquellas disposiciones que sean de carácter dudoso deberán ser resueltas a favor del trabajador. “Le Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, por ser un estatuto remediador, ha de interpretarse liberalmente a favor de aquellos a quienes intenta proteger para que se cumplan sus amplios propósitos humanitarios”. Véase Vélez, Admor v. Comisión Industrial, 91 D.P.R. 480 (1964) y Feliciano Figueroa v. Comisión Industrial, 84 D.P.R. 196 (1961).

Sin embargo, esta legislación social no busca de forma alguna traspasar, soslayar o menoscabar la esfera de la justicia.

En este tipo de legislación también operan los principios cardinales de la interpretación de la Ley recogidos en nuestro código civil por lo que "cuando la ley es clara, libre de toda antigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu" 31 de L.P.R.A. Secc. 14, razón por la cual no cabe hablar de interpretaciones contrarias a lo establecido por la Ley, si de su texto y su faz se desprende su incuestionable propósito.

Para ejemplo en el caso de *Torres v. Star Kist Caribe Incl.* 134 D.P.R. 1024 (1994) nuestro Tribunal Supremo aplicó este principio a la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo y señaló lo siguiente:

"Si bien es cierto que las leyes remediales deben interpretarse con liberalidad y amplitud para lograr sus propósitos, y que Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo por ser un estatuto de carácter remedial debe interpretarse liberalmente resolviendo toda duda a favor del obrero, no es menos cierto que cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, debe aplicarse tal como reza, sin que pueda válidamente menospreciarse su letra so pretexto de cumplir su espíritu". (Énfasis nuestro).

Superado este aspecto de como debe interpretarse la ley en discusión nos corresponde ahora analizar el texto de la Ley de Compensaciones para inquirir acerca del procedimiento a seguir para que un empleado sea reinstalado en el empleo luego de haber estado ausente por un accidente en el trabajo.

La referida ley provee clara e inequívocamente el término de reserva de empleo con el que cuenta el empleado mientras se encuentra en medio de una licencia por

incapacidad provista por el F.S.E. A tales efectos la Sección 7 de dicha Ley dispone lo siguiente:

“En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

- (1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para 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 o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) 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 los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición).

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en las secs. 3118 a 3132 del Título 32.”, 11, L.P.R.A secc. 7

Transcurrido el término de doce (12) meses sin que el empleado haya sido dado de alta o se haya reintegrado a trabajar, su reserva de empleo advendrá vencido o

caducido y el obrero no guardará una expectativa de retención de su puesto de trabajo. El referido término de doce (12) meses que establece la Ley de Compensaciones es de caducidad y no puede interrumpirse de forma alguna. Por tal razón, la solicitud de reinstalación tiene que tener lugar dentro de los doce (12) meses a partir de la fecha cuando ocurrió el accidente o la enfermedad laboral. Una vez haya caducado el término, el patrono podrá despedir al empleado, si éste aún no ha sido dado de alta del Fondo del Seguro del Estado: Véase a tales efectos los casos de: Alvira v. SK& F Laboratories Co., 142 D.P.R. 803, 813 (1997), Santos et al v. Lederle, 153 D.P.R. 812 (2001), y Toro v. Policía de P.R., 159 D.P.R. 339 (2003).

La jurisprudencia de Nuestro Tribunal Supremo ha sido clara en el sentido de que el período de reserva de empleo bajo la Ley del FSE es de caducidad, por lo que no admite interrupción de clase alguna. Por lo tanto un empleado que a la fecha de expiración de la licencia se encuentre en descanso, pierde su derecho a reinstalación, aunque por algún período se haya reincorporado a trabajar luego de reportarse inicialmente al FSE. Torres González v. Star Kist Caribe, 134 DPR 1024 (1994). En el caso de Torres v. Star Kist, supra, una empleada sufrió una lesión en el trabajo el 6 de julio de 1987 y se reportó al F.S.E. el 24 de febrero de 1988. Volvió a trabajar intermitentemente durante ese año pero fue ordenada a descanso nuevamente, por lo que estuvo fuera de su empleo durante el período del 9 de febrero de 1989 al 31 de agosto de 1989, fecha en la que se le dio de alta definitivamente. El Patrono le dio de baja efectivo el 1 de abril de 1989. Así las cosas la demandante alegó que el período de doce (12) meses de reserva de

empleo fue interrumpido cuando ésta se reincorporó a su trabajo luego de que el F.S.E. la autorizara a trabajar recibiendo tratamiento médico (C.T.).

Al respecto el Tribunal Supremo estableció la norma vigente al día de hoy respecto de que toda solicitud de reinstalación tiene que hacerse dentro de los doce (12) meses a partir de la fecha cuando ocurrió el accidente o enfermedad laboral, contados esos 12 meses a base de treinta días conforme al Artículo 8 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 8. Que la legislación no tiene el propósito de establecer una obligación al patrono de reserva el empleo del obrero indefinidamente. Por lo tanto encontró que debido a que la fecha del accidente de la Sra. Torres fue el 6 de julio de 1987, el término de trescientos sesenta (360) días de reserva de empleo establecido en el Artículo 5A, venció el 29 de junio de 1988. Por consiguiente, el término de doce (12) meses de reserva de empleo había expirado, tanto a la fecha del despido de la empleada, el 1 de abril de 1989, como a la fecha en que fue dada de alta por el F.S.E., el 31 de agosto de 1989.

Y añadió el Tribunal Supremo que la determinación del F.S.E. de autorizarla a trabajar mientras recibía tratamiento médico (C.T.), no constituyó el alta definitiva que dispone el Artículo 5A, supra; por lo que el hecho de que un empleado, que se encuentra incapacitado temporalmente por razón de enfermedad o 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 que establece el Artículo 5A, supra. Este período es uno de caducidad que no puede interrumpirse de forma alguna.

De igual forma se ha expresado el tribunal de Circuito Federal al resolver que “el patrono adquiere un derecho a despedir un empleado a base de no estar física mentalmente capacitado para trabajar si el empleado sigue bajo tratamiento por más de doce meses”, Rivera-Flores v. Puerto Rico Telephone Co., 64 F3d. 742 (1995).

Es decir que independientemente de si durante el período de reserva de empleo, el empleado es autorizado interinamente a volver a trabajar, tales períodos no interrumpen el término de reserva de empleo que es de caducidad, por lo que al vencimiento del mismo, si el empleado aún no está de alta, puede ser despedido por el patrono, conforme a la ley. Por lo tanto, no puede ser otro el resultado en el caso de autos donde el querellante dejó expirar el período de reserva de empleo de la ley, y los seis (6) meses adicionales negociados en el convenio colectivo, sin reintegrarse a trabajar o pedir reinstalación, a pesar de que se le brindó la oportunidad de regresar mediante notificación a la Unión. Conforme a la doctrina imperante en materia de los contratos, lo pactado por las partes constituye un acuerdo válido que resulta vinculante para los suscribientes. El que se pacte una extensión del término para solicitar reinstalación de ninguna forma constituye una violación a la política pública de la ley ni mucho menos al sentido claro de sus estatutos. Por lo tanto, resulta válida toda cláusula de un convenio colectivo que reafirme o amplíe aquellas normas preceptuadas por la legislación. Con relación a lo anterior el Tribunal de Distrito de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico resolvió lo siguiente:

Arbitrator's award finding that, under terms of collective bargaining agreement employer could terminated employee

who had been absent due to work-related injury for more than 12 months did not contravene public policy of Workmen's Accident Compensation Act requiring reinstatement of employees who are fit within 12 months of accident; discharge by state insurance fund did not mean employee was capable of performing work when he requested reinstatement and evidence was sufficient to find he was not fit in light of his successful appeal to fun to obtain disability benefits. 11 L.P.R.A. §§ 2, 7. Congreso de Uniones Industriales v. Nat. Packing, 631 F. Supp. 1026 ( 1986).

Conforme a lo dispuesto por el Tribunal de Distrito en el anterior caso y a base de los principios básicos del derecho contractual y el concepto de la autonomía de la voluntad, las partes en la controversia de autos tomaron la decisión de pactar que el período de doce (12) meses dispuesto por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo se extendiera por seis (6) meses adicionales. Sin embargo, esta concesión de un término adicional no constituye una alteración o contravención a lo dispuesto por la Ley de Compensaciones. Por tal razón, Artículo XV, Sección 4, Inciso (C), del Convenio Colectivo suscrito por las partes válidamente aumenta el término que el empleado puede disfrutar de ausencia por incapacidad hasta un máximo de dieciocho (18) meses.

En cuanto a la cláusula XV sección 4 (c) del convenio que permite extender la licencia en cuestión de 12 a 18 meses, este Negociado de Conciliación y Arbitraje ya ha interpretado la misma a los efectos de disponer que más allá de extender el tiempo de la licencia a 180 días, el convenio no modifica la mecánica de la ley sobre la responsabilidad de los trabajadores de ejercer la debida diligencia en cuanto a realizar gestiones oportunas para ser reintegrados mientras aún mantienen derecho a ellos. Véase el Laudo en el caso núm. A-06-2254, Loomis Fargo & Co.. y el Sindicato de

Guardias de Seguridad y Camiones Blindados de Puerto Rico. Concluye el Laudo en su parte pertinente a la pág., 13 lo siguiente:

Lo único que cambia el Convenio Colectivo es que se modificó, para propósitos de este taller de trabajo el inciso uno (1) de la sección 7 de la Ley para que en vez de leer "y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses después de la fecha del accidente; para que lea "dieciocho (18) meses después de la fecha del accidente", no obstante, ninguna de las otras disposiciones de la ley,,, fue modificada por el convenio colectivo. Tampoco fue modificado en el convenio el derecho del patrono de despedir automáticamente al empleado si se agota la licencia pactada y no se presenta oportunamente a trabajar.

En el caso de autos, el Querellante excedió el referido término de dieciocho (18) meses sin ulterior notificación y sin solicitar reinstalación a su patrono según lo exige la Ley de Compensaciones. Ello, a pesar de que el Patrono incluso le dio advertencia de que el término había expirado y de que le permitiría reintegrarse si volvía antes del 21 de diciembre de 2010. La inacción, dejadez y el desinterés fue tal que ni aún con esa notificación sobre su inminente terminación de empleo, el Querellante hizo gestión alguna para reintegrarse a su trabajo. Por lo tanto, entendemos que su despido estuvo justificado a tenor con la legislación actual y el convenio colectivo suscrito entre las partes.

Resolvemos a base de lo anteriormente señalado que según lo dispuesto tanto en la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo como en el propio Convenio Colectivo negociado y suscrito entre las partes, el despido del Querellante estuvo justificado.

De conformidad con lo antes expresado resolvemos que el patrono actuó correctamente y que el despido impuesto al Querellante estuvo justificado y por lo tanto emitimos el siguiente:

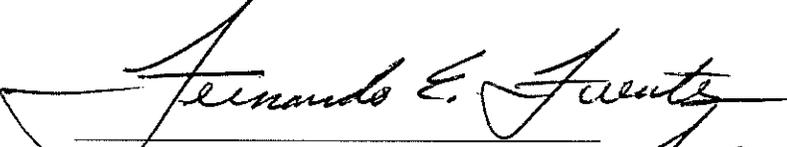
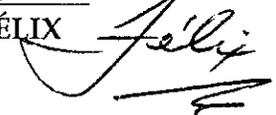
### VIII. LAUDO

El Sr. José M. Ramos Rivera fue despedido por justa causa y conforme a la Ley y al Convenio Colectivo.

Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de mayo de 2013.

  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO 

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 3 de mayo de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CECILIO ALLENDE  
PRESIDENTE  
SIND GUARDIAS DE SEG Y  
CAMIONES BLINDADOS  
PO BOX 29635  
SAN JUAN PR 00929-0029

SRA IVONNE SANTIAGO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
LOOMIS DE PUERTO RICO INC  
PO BOX 191666  
SAN JUAN PR 00919-1666

LCDO RUBÉN COLÓN MORALES  
EDIF ESQUIRE STE 101  
2 CALLE VELA  
SAN JUAN PR 00918

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS  
PO BOX 277  
CATAÑO PR 00963

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA