

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

LM WASTE SERVICE CORP.
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-2832

SOBRE:

DESPIDO POR ABANDONO DE
EMPLEO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos estuvo citada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 23 de agosto de 2013. Sin embargo, las partes optaron por no desfilarse a prueba y si solicitar un término para presentar la controversia mediante estipulación de hechos. A tales efectos, les concedimos hasta el 27 de septiembre de 2013, fecha en que el caso quedó sometido para efectos de adjudicación. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LM WASTE SERVICES CORP.: el Lcdo. Francisco J. J. Grillo González , representante legal y portavoz.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que se emita el remedio adecuado, incluyendo el pago de los salarios y haberes perdidos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO IX

Medidas Disciplinarias

Sección 9.1. La Compañía podrá suspender o despedir, por justa causa, a cualquier empleado que viole las normas, reglas o procedimientos de la Compañía mientras esté desempeñando sus tareas o esté relacionada con su trabajo. Esto incluye, sin limitarse a, la malversación de bienes que le pertenezcan a, o estén bajo la custodia de la Compañía; la venta, uso o posesión de drogas ilícitas, embriaguez; agresión en contra de compañeros de trabajo o de supervisores; negligencia en el uso y manejo del equipo de la Compañía; solicitar compensación monetaria a cambio de servicios; insubordinación (falta de sujeción a la orden y/o al mando de uno); violación a las normas de salud y seguridad de la Compañía; y/o a las reglas de conducta incluidas en este Convenio Colectivo, en el Apéndice A. Lo anterior no debe interpretarse como una limitación al derecho absoluto de la Compañía de e implementar todas aquellas normas, políticas y/o reglamentos que entienda necesario para la administración, operación y bienestar de la Compañía y/o la administración de empleados.

ARTÍCULO X

Administración y Operación del Negocio

Sección 10.1: La Unión reconoce que la Gerencia tiene el derecho exclusivo de conducir su propio negocio, siempre que se sigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, el cual limita dichos derechos. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la administración que no están establecidos en este Convenio.

Sección 10.2: Los derechos pertenecientes única y exclusivamente a la Compañía por la presente, son exclusivamente reservados y, por ende, de ninguna forma limitados a lo siguiente: el derecho de mantener el orden, disciplina y eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y poner en vigor las normas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho de disciplinar y despedir empleados; el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones de y controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, remplazar, suspender y remover empleados; el derecho de introducir nuevo equipo y eliminar o cambiar equipo existente, maquinaria, servicios y procesos; el derecho de subcontratar; el derecho de llevar a cabo estudios de volumen de trabajo y establecer cambios en el volumen de trabajo; turnos de trabajo; el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho de seleccionar y retener empleados para puestos excluidos de la unidad contratante; el derecho de determinar el lugar y alcance de sus operaciones y su comienzo, expansión, reducción, o discontinuación total o parcial; el derecho de controlar productividad; el derecho de determinar los estándares, métodos y medios de producción; el derecho de determinar la programación de producción, el derecho de determinar el contenido y requisitos de cualquier tarea o clasificaciones; el derecho de determinar el número y cualificaciones de empleados que necesita la Compañía en cualquier momento y el número de cualificaciones de empleados que serán

empleados en cualquier tarea, operación o unidad de equipo; el derecho de mantener o establecer estándares de calidad y cantidad a mantenerse; el derecho de determinar la existencia o no existencia de hechos que son la base de cualquier y toda decisión gerencial; el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos a trabajarse.

Sección 10.3: Esta referencia a cualquiera de los derechos y autoridades específicas que retiene la Compañía se usa solamente como ilustración, y no incluye todos, ni restringe cualquiera de los derechos y autoridad que tiene la Compañía para administrar su negocio, tales derechos y autoridades son estricta y exclusivamente los derechos y autoridad de la Compañía, y la continuación o discontinuación de cualquier práctica o beneficio no dispuesto en este Convenio Colectivo es acordado a la completa discreción de la Compañía.

Sección 10.4: Excepto si modificado por este Convenio Colectivo, todos los derechos, poderes y autoridad que la Compañía tenía antes de firmarse este Convenio Colectivo se retienen y quedarán exclusivamente sin limitaciones, con la Gerencia.

ARTÍCULO XII

Agravios y Procedimientos de Arbitraje

Sección 12.5: El árbitro seleccionado o impuesto no podrá enmendar, ni modificar, el presente convenio colectivo.

Sección 12.7: En los casos de despido, el árbitro tendrá la autoridad para dar la reposición del empleado, con o sin paga o parte de ella.

RELACIÓN DE HECHOS¹

1. El 3 de julio de 2006, el Querellante comenzó a trabajar para LM Waste Service Corp. (en adelante Compañía o LMMS), ocupando el puesto de ayudante residencial de la ruta de recogido de desperdicios sólidos de Juana Díaz.
2. El 28 de septiembre de 2007, el Querellante recibió y acusó recibo del nuevo Manual de Empleados de la Empresa y aplicable a la presente controversia.
3. Según la política de asistencia del Manual de Empleados, el que un empleado se ausente tres (3) o más días consecutivos, es causa para despido bajo la primera ofensa.
4. El 1ro. de julio de 2008 se firmó y entró en vigor el Convenio Colectivo para todos los empleados pertenecientes al Departamento de Operaciones del Taller de Juana Díaz, entre estos el Querellante. Dicho Convenio Colectivo tenía vigencia desde el 1ro. de julio de 2008 hasta el 1ro. de julio de 2011.
5. Según el Anejo A del Convenio Colectivo, será causa para el despido bajo la primera ofensa, la siguiente falta:

Acción Núm. : 20 - Abandono de Trabajo
6. El 10 de agosto de 2010, el Querellante tuvo una lesión mientras ejercía sus funciones para la Compañía, acogiéndose el día 23 del mismo mes y año a los

¹ Según presentada en Memorando de LM Waste.

beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE), asignándole el caso Núm: 000-00-9753.

7. El 30 de septiembre de 2010, el Querellante fue examinado por el CFSE y se le autorizó a recibir tratamiento médico mientras trabajaba.
8. Luego de haber sido autorizado a trabajar por el CFSE, el Querellante no se reportó a trabajar, no se comunicó para presentar razón alguna por la cual no regresaría a su trabajo, como tampoco solicitó alguna licencia sea sindical, por enfermedad o alguna otra provista por la Compañía.
9. El 21 de diciembre de 2010, la Compañía recibió en sus oficinas centrales la "Hoja de Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico" que indicaba que a partir del 30 de septiembre de 2010, el Querellante fue autorizado a continuar tratamiento médico, mientras trabaja.
10. El 27 de diciembre de 2010, y a tenor con el Convenio Colectivo vigente entre las partes, la Compañía notificó al Querellante que prescindía de sus servicios por éste no haber solicitado la reinstalación correspondiente.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Procede, entonces, determinar si el despido del Sr. Ángel Vélez, aquí querellante, estuvo o no justificado. La Compañía alegó en la afirmativa toda vez que el Querellante no se reportó a su puesto, no empecé haber sido dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado, incurriendo así en un abandono de empleo. Ésta amparó su determinación

de despedirlo en el Convenio Colectivo y en las Normas de Conducta aprobadas en virtud de sus prerrogativas gerenciales y derechos de administración convenidos por las partes.

La Ley 45 de 18 de abril de 1935, conocida como la "Ley del Sistema de Compensaciones del Fondo del Seguro del Estado", estableció un sistema de seguro compulsorio y exclusivo para compensar a los obreros y empleados que sufran lesiones, se inutilicen o mueran como consecuencia de accidentes ocurridos en sus trabajos o por enfermedades derivadas de su ocupación.

Dicha legislación, en su Artículo 5-A, dispone que en los casos en los que el trabajador sea víctima de inhabilitación para llevar a cabo su trabajo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que éste desempeñaba al momento de ocurrir el accidente, y reinstalarlo en el mismo, sujeto a que el obrero requiera a su patrono que lo reponga en su empleo, dentro de los quince (15) días contados a partir de la fecha de alta en que fuere dado de alta o desde que el empleado sea autorizado a trabajar (TC).

A tenor con la relación de hechos presentada, el Querellante fue autorizado, por el Fondo del Seguro del Estado, a reintegrarse a su trabajo el 30 de septiembre de 2010, y conforme lo señala la disposición legal antes citada, éste disponía de quince días laborables para ello; es decir, hasta el 25 de octubre de 2010 para regresar a ocupar su plaza. Sin embargo, para el 27 de diciembre de 2010, fecha de su despido, el

Querellante no había solicitado su reposición a la plaza, ni tampoco se había comunicado con la Compañía.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso Rivera Rivera v. Insular Wire Products, 2002 DPR 128, se expresó en el sentido de que la solicitud de reinstalación constituye una obligación del obrero accidentado o incapacitado cuando estén presentes las circunstancias que justifican la existencia de dicha obligación. El interés titulado detrás de la obligación del obrero de solicitar la reinstalación es proteger la tenencia de empleo del obrero accidentado o incapacitado y, al mismo tiempo, establecer una fecha límite de la responsabilidad del patrono de reservar el empleo. De manera que, vencido dicho término, el patrono quede libre para llenar el puesto con otro empleado.

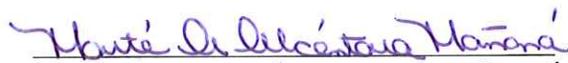
Claramente, el Querellante perdió su oportunidad para ser reinstalado a su plaza. La Compañía actuó conforme a Derecho y a las prerrogativas gerenciales resguardadas en el Convenio Colectivo suscrito por estas partes. Ello nos obliga a ratificar la sanción impuesta y en consecuencia, denegar la reclamación interpuesta por la Unión.

LAUDO

El despido del Querellante, Ángel Vélez, estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de octubre de 2013.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

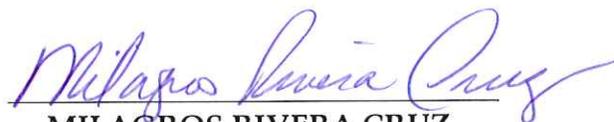
Archivada en autos hoy, 23 de octubre de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA MARÍA MONTALVO
DIRECTORA DE RECS. HUMANOS
LM WASTE MANAGEMENT (JUANA DÍAZ)
PMB 123 BOX 7886
GUAYNABO PR 00970-7886

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

LCDO FRANCISCO J J GRILLO GONZÁLEZ
PO BOX 9446
BAYAMÓN PR 00960-9446


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA