

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

**CONDADO PLAZA HOTEL Y
CASINO**

(Compañía o Patrono)

Y

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE
CASINO DE PUERTO RICO**

(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 03-1927

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:

JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 14 de febrero de 2005, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Posadas de San Juan Associates, Inc. h/n/c Condado Plaza Hotel y Casino, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representado por el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, Asesor Legal y Portavoz.

La Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal, y Portavoz. La Sra. Yasmín Cordero Cruz, querellante, no estuvo presente en la audiencia.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 30 de marzo de 2005, cuando expiró el plazo concedido a la Unión para replicar a lo señalado por el Patrono en su alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; empero, se determinó, luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable¹, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, y de conformidad con el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², que el asunto a resolverse es el siguiente:

“Determinar, conforme al Convenio Colectivo aplicable³, si el despido de la querellante, Sra. Yazmín Cordero Cruz, estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querellante trabajó para la Compañía por 11 años. El 23 de diciembre de 2002, se le notificó a la querellante su despido inmediato y definitivo⁴ porque,

¹ Vigente desde su otorgamiento el 1 de mayo de 2000 hasta el 30 de abril de 2003 a la media noche.

² El Artículo XIV, inciso (b) del Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: **“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.”**

³ El Art. XI del Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente: “The arbitrator’s award will be final and binding on the parts, provided it is in agreement with the law, provided also, that no award of an arbitrator may modify or alter the provisions of this Agreement...”

⁴ Al momento de ser despedida, la querellante ocupaba una plaza de **Croupier**.

alegadamente, había transcurrido más de un (1) año desde que la querellante se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado⁵ (en lo sucesivo, el FSE) para recibir tratamiento por una enfermedad ocupacional.

La querellante se reportó al FSE y, tras ser examinada el 19 de diciembre de 2001, se le diagnosticó “rinofaringitis y bronco espasmo”, condiciones que fueron relacionadas con el trabajo de la querellante. El médico del FSE le ordenó recibir “tratamiento médico en descanso”, a partir del propio 19 de diciembre.

El 25 de febrero de 2002, luego del correspondiente examen, el médico del FSE “autorizó cambio para [que la querellante continuara] recibiendo tratamiento médico en CT [mientras trabaja]”. La Compañía reinstaló en su puesto a la querellante; no obstante, ésta acudió nuevamente al FSE alegando que su condición de salud había empeorado tras su regreso al trabajo; esto motivó que el médico le ordenara nuevamente recibir tratamiento médico en descanso a partir del 27 de febrero de 2002.

Al momento de su despido, la Compañía aún no había recibido la solicitud de reinstalación ni el correspondiente informe de alta de enfermedad de la querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido fue justificado. Sostiene que la querellante fue despedida una vez transcurridos los 360 días [o lo que es igual, 12 meses

⁵ La querellante fue referida al Fondo del Seguro del Estado el 17 de diciembre de 2001. Véase el Exhibit I de la Compañía.

multiplicados por 30 días] de la reserva de empleo a que tenía derecho, desde el 19 de diciembre de 2001.

Por otro lado, la Unión sostiene la querellante fue injusta e ilegalmente despedida por el patrono, al utilizar beneficios de la Ley de Compensaciones Por Accidentes del Trabajo.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTICULO XIII DISCIPLINARY ACTIONS

The Hotel shall not take disciplinary action or discharge any employee without just cause. In case of any disciplinary action the affected employee and the Union representative shall be promptly informed which would normally be within twenty-four (24) hours. Any disciplinary action taken will be subject to the grievance and arbitration procedure. Énfasis suplido.

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 citar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, once the

employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer's judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i.e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable". Véase Linear, Inc, 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, How Arbitration Works, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, 4^{ta} ed., BNA, Washington, DC, pág. 324.

En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Mediante prueba documental estableció que la querellante se reportó al FSE por motivo de una enfermedad ocupacional, que tras ser examinada el 19 de diciembre de 2001, se le diagnosticó "**rinofaringitis y bronco espasmo**", condiciones que fueron relacionadas con el trabajo de la querellante; que el médico del FSE le ordenó recibir "tratamiento médico en descanso", a partir del propio 19 de diciembre; que el 25 de febrero de 2002, luego del correspondiente examen, el médico del FSE "autorizó cambio para [que la querellante continuara] recibiendo tratamiento médico en CT [mientras trabaja]"; que la querellante acudió nuevamente al FSE, una vez reinstalada, alegando que su condición de salud había empeorado tras su regreso al trabajo; que esto motivó que el médico le ordenara recibir nuevamente tratamiento médico en descanso a partir del 27 de febrero de 2002, y que al momento de su despido, la Compañía aún no había recibido solicitud alguna de reinstalación de parte de la querellante ni el informe de alta de enfermedad de la querellante.

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 del FSE; (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 el FSE 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.**

El término de doce meses o 360 días establecido en el Artículo 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (11 L.P.R.A. sec. 7), para la **reserva de su empleo** al empleado, es uno de caducidad (esto es, el mismo no admite interrupción alguna), y el mismo comienza a partir del día del accidente del trabajo o **desde la fecha en que el obrero se reporta al FSE en los casos de enfermedad ocupacional. Vélez Rodríguez vs. Pueblo Int'l Inc, 135 DPR 500 (1994).** Transcurrido ese término, la Compañía tiene derecho a despedir al empleado si el FSE 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 continua **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 y que reserve la plaza de su empleado por un período mayor de 12 meses para permitirle al empleado recuperarse. García vs. Darex PR, Inc, 148 DPR (1999); 99 JTS 84.

Con la reserva de empleo de 12 meses se pretende que el obrero no tenga que enfrentarse a la incertidumbre indeseable de que por haber sufrido un accidente de trabajo o haber desarrollado una enfermedad ocupacional su patrono lo despida, a la vez que promueve un ambiente de tranquilidad en el cual el obrero puede recuperarse con mayor celeridad, sin lesionar excesivamente el derecho de propiedad del patrono⁶.

⁶ Asimismo, es preciso destacar que la protección que concede el Artículo 5-A no es absoluta, ya que dentro de la legislación laboral todo patrono tiene el derecho de levantar la defensa de justa causa cuando se le acusa de un despido injustificado. Un patrono podrá despedir a un empleado inhabilitado y acogido al Fondo del Seguro del Estado, durante los 12 meses de reserva que establece esta sección, sólo si media justa causa. Este artículo no contiene una definición de lo que constituye justa causa para el despido, y ante dicha situación se debe recurrir a otras leyes in pari materia como lo son las circunstancias enumeradas en la Ley de Indemnización por Despido Injustificado. García vs. Darex PR, Inc, 148 DPR (1999); 99 JTS 84. Este artículo tampoco se aplica a un empleado que ha sido despedido y luego reporta al Fondo por un accidente del trabajo ocurrido antes de dicho despido. Santiago vs. Kodak Caribbean, Ltd, 129 DPR 763 (1992).

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

En ausencia de evidencia que tienda a establecer que el FSE confirió el alta y autorizó a la querellante a reintegrarse a la fuerza laboral, y que la querellante requirió la reinstalación en su antiguo puesto dentro del término de 360 días, contados desde **la fecha en que se reportó al FSE por motivo de la enfermedad ocupacional** (esto es, el 19 de diciembre de 2001), el árbitro de epígrafe resuelve que el despido de la querellante fue justificado y conforme al Artículo XIII del Convenio Colectivo aplicable; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre con perjuicio y archivo de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de junio de 2005.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 7 de junio de 2005; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR VÍCTOR VILLALBA
PRESIDENTE
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE CASINO
1214 CALLE CÁDIZ
SAN JUAN PUERTO RICO 00920

SRA RAYMA FERRER
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO
PO BOX 9021270
SAN JUAN PUERTO RICO 00902-1270

LCDO EDWIN J SEDA FERNÁNDEZ
BUFETE ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA
APARTADO 70294
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-8294

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN OFICINA 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PUERTO RICO 00918

JANETTE TORRES CRUZ
SECRETARIA