

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

TELEFÓNICA DE PUERTO RICO  
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-560

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN

**- INTRODUCCIÓN -**

La vista fue señalada para el 22 de agosto de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido el 30 de septiembre de 2005, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la misma comparecieron, en representación de la Compañía, el Lcdo. José Santiago, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Glenda Gaetán, Administradora Laboral; la Sra. Eldra Santiago, Supervisora y la Sra. Elsa Tirado, Gerente de la División de Licencias.

En representación de la Unión comparecieron, el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Nivea Rivera, Representante; y la Sra. María I. Rodríguez, Querellante.

Las partes acordaron la siguiente:

## SUMISIÓN

Que el árbitro determine si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De no haberlo estado, que la árbitro provea el remedio adecuado conforme a derecho y al Convenio Colectivo vigente.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE

#### ARTÍCULO 28

##### LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL

**Sección 1:** Todo empleado regular que tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional así certificada por el Fondo del Seguro del Estado (FSE), tendrá derecho a recibir su sueldo regular durante las primeras veinte y seis (26) semanas a partir del momento del accidente.

**Sección 2:** En caso de que el empleado esté ausente de su trabajo en exceso de las primeras veinte y seis (26) semanas el empleado tendrá derecho a recibir, además, la mitad de su sueldo regular durante las treinta y cinco (35) semanas siguientes.

Si el empleado no fuere dado de alta por el FSE, después de pasadas las sesenta y una (61) semanas desde la fecha del accidente, a solicitud escrita del empleado, se le aprobarán hasta un máximo de diecisiete (17) semanas adicionales sin sueldo, para efectos de retención de empleo, siempre y cuando cumpla con los términos y condiciones que establece la ley en torno a que tiene que haber sido dado de alta y estar física y mentalmente capacitado para poder ejercer su empleo, entre otros requisitos de ley.

**Sección 3:** En casos excepcionales, la Compañía a su única discreción y previa solicitud del empleado, con no menos de treinta (30) días de anticipación a la terminación del período de diecisiete (17) semanas sin sueldo de la sección anterior, podrá realizar una evaluación médica del empleado para determinar su condición de salud. De considerarlo necesario, la Compañía podrá por razones meritorias y a su única discreción, extender el período sin paga por un término

adicional el cual no excederá en ningún caso cuatro (4) semanas.

**Sección 4:** La Compañía descontará de esta licencia las dietas que el empleado reciba del FSE durante este período.

**Sección 5:** En caso de que algún empleado se ausente de su trabajo por razones de un alegado accidente o enfermedad ocupacional, y hasta tanto el FSE emita una certificación de relación causal, la Compañía pagará a éste los beneficios a que tenga derecho bajo la Ley 139 (SINOT), conforme a la siguiente tabla:

<b>Semana de Beneficios</b>			
Años de Serv.	Sueldo Completo Ajuste/Coord. SINOT	Medio Sueldo Ajuste/Coord. SINOT	Coordinación SINOT
Menos de 1	---	---	26
1	1	3	22
2	2	6	18
3	3	9	14
4	4	12	10
5	5	15	6
6	6	18	2
7 ó más	7	19	---

Una vez el FSE emita una certificación de relación causal, la Compañía cargará a la Licencia por Enfermedad Ocupacional dispuesta en este artículo los beneficios pagados durante dicho período de ausencia bajo la Licencia por Enfermedad Prolongada, acumulada por el empleado.

En caso de empleados que no tengan los beneficios de incapacidad no ocupacional en su totalidad, se pagarán los beneficios que le resten bajo la Ley 139 conforme a esta tabla. Aclarándose que los beneficios de SINOT y del FSE son mutuamente excluyentes entre sí; es decir, que el empleado no puede recibir ambos beneficios a la vez.

**- OPINIÓN -**

En 23 de julio de 2004, la supervisora Eldra Santiago, entregó una carta a la Sra. María Y. Rodríguez, querellante, en la cual le notificó que habían procedido a realizar una baja administrativa de su posición, por haber agotado los beneficios establecidos por la Compañía, según información del Departamento de Beneficios de la Compañía.

Los hechos que dieron paso a ésta querrela son los siguientes:

El 3 de octubre de 2001, la querellante, mientras trabajaba, sintió dolor y adormecimiento en ambas manos, al abrirlas y cerrarlas. Dicho día, la compañía completó el informe patronal en el formulario provisto por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. También ese día, la querellante acudió a las facilidades del Fondo, donde determinaron brindarle tratamiento con autorización para trabajar (C.T.)<sup>1</sup>

El 8 de octubre de 2001, el Fondo determinó brindarle tratamiento en descanso<sup>2</sup>, el que se extendió hasta el 10 de enero de 2002, cuando fue autorizada a trabajar con derecho a tratamiento (C.T.)<sup>3</sup>.

El 2 de julio de 2002, el Fondo le reanudó el tratamiento en descanso<sup>4</sup>.

El 4 de noviembre de 2002, nuevamente fue autorizada a trabajar con tratamiento (C.T.)<sup>5</sup>.

El 13 de agosto de 2003, la querellante recibió otra vez, tratamiento en descanso<sup>6</sup>, hasta el 11 de mayo de 2005, cuando recibió un alta definitiva del Fondo<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Exhibit número dos del Patrono.

<sup>2</sup> Exhibit número tres del Patrono.

<sup>3</sup> Exhibit número cuatro del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit número cinco del Patrono.

<sup>5</sup> Exhibit número seis del Patrono.

<sup>6</sup> Exhibit número siete del Patrono.

<sup>7</sup> Exhibit número nueve del Patrono.

El 14 de julio de 2004, la supervisora Eldra Santiago, citó a la querellante para una reunión que se llevaría a cabo el 23 de julio.

El 20 de julio de 2004, por escrito, la querellante solicitó la extensión de 17 semanas de licencia sin sueldo provista por el Convenio Colectivo; Artículo 28: Licencia por Enfermedad Ocupacional, supra.

El 23 de julio de 2004, sobrevino el despido de la querellante, según lo ya mencionado.

La compañía planteó que despidió a la querellante porque esta había agotado los beneficios de retención de empleo, al haber agotado 26 semanas a sueldo completo, 35 semanas a medio sueldo y 17 semanas sin sueldo, de acuerdo a lo contemplado en el Convenio Colectivo.

La unión, por su parte, sostuvo que la Compañía negó a la empleada el derecho a las 17 semanas sin sueldo, ya que, entre la solicitud de la querellante de dichas 17 semanas (20 de julio de 2004) y la fecha en que la empleada agotó las 61 semanas, solo habían transcurrido 16 días de las mencionadas 17 semanas.

Debemos determinar si el despido de la querellante, estuvo o no justificado.

De entrada sostenemos que es al patrono a quien le asiste la razón.

El artículo 5-A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo establece dos tipos de protección para el obrero que sufre un accidente del trabajo y se reporta y acoge a los beneficios que ésta ley ofrece.

Por un lado, impone al patrono el deber de reservar al obrero el empleo en que se desempeñaba al momento de ocurrir el accidente, por doce meses, y por el otro lado, contempla el derecho que tiene el trabajador a que lo repongan en su empleo una vez sea

dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado; si solicita la reposición y si se cumplen las condiciones establecidas en el propio artículo. *García v. Darex P.R. Inc.*, 99 JTS 84.

Dichas condiciones son las siguientes:

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 fuese dado de alta, siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente.
2. Que el obrero o empleado esté física y mentalmente 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 de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición).

Con respecto al deber del patrono de reservar al obrero su empleo por doce meses, desde que ocurre el accidente, la jurisprudencia ha establecido que dicho término es equivalente a 360 días y que es uno de caducidad, o sea, que no permite interrupción. *Santos v. Lederle*, 2001 JTS 55.

También se ha establecido que el periodo para activar la reserva de empleo bajo esta sección comienza a discurrir desde la fecha del accidente y no desde que el Fondo del Seguro ordena el descanso al paciente. *Cuevas v. Ethicon Div. j.j. Prof. Co.* 99 JTS 111.

En el caso de una enfermedad ocupacional, el término de doce meses, comienza a transcurrir desde que el empleado solicitó someterse a tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado.

Es mas que conocido que, cuando las partes negocian un convenio colectivo pueden acordar mayores beneficios que los que la ley contempla. Es precisamente éste, el caso del Artículo 28, sobre Licencia por Enfermedad Ocupacional.

En este Artículo las partes no solo extendieron el periodo de reserva de empleo, de 12 meses que contempla la ley, a 78 semanas, sino que también acordaron que un empleado regular que tenga que ausentarse por razón de un accidente o enfermedad ocupacional, certificada por el Fondo del Seguro del Estado, recibirá su sueldo regular durante las primeras veinte y seis (26) semanas a partir del accidente; recibirá la mitad de su sueldo durante las próximas 35 semanas, agotadas las primeras 26, y de no haber sido dado de alta por el Fondo transcurridas las 61 semanas anteriores desde la fecha del accidente, si lo solicita por escrito, le serán aprobadas 17 semanas adicionales, sin paga, para efectos de retención del empleo, siempre y cuando cumpla con los requisitos que la ley contempla y que ya fueron discutidos.

En este caso no existe controversia en cuanto a las primeras 61 semanas ni en cuanto a la paga de dichas semanas. La controversia surge cuando la empleada recibe, con fecha de 14 de julio de 2004, la carta de la Supervisora Santiago, en la que le notifica que había agotado los beneficios de retención de empleo establecidos en el convenio colectivo y la cita a comparecer a una reunión el 23 de julio de 2004 para que presente las razones por las cuales la Compañía no debía proceder con una baja administrativa.

Recibida dicha carta, la querellante solicitó por escrito, el 20 de julio de 2004, la extensión de las 17 semanas sin sueldo, las que de acuerdo al patrono, ya habían sido agotadas.

El caso de autos trata pues, específicamente de la protección para el obrero de la reserva de empleo.

En relación a éste aspecto, el convenio colectivo es claro, cuando establece en la Sección 2 del Artículo 28, supra, que el empleado podrá solicitar 17 semanas adicionales, sin sueldo, cuando no haya sido dado de alta por el Fondo y cuando haya agotado las primeras 61 semanas desde la fecha del accidente. (Énfasis suplido)

Como ya mencionáramos, la diferencia existente entre el convenio colectivo y la ley, es que en el primero se mejoran beneficios contemplados en la segunda.

No obstante, la jurisprudencia interpretativa del deber de retención por parte del patrono en casos como el que nos ocupa, es de aplicación en todos los asuntos que las partes no varían al acordar el convenio colectivo.

Es por ello que concluimos que el término contemplado por las partes en el convenio colectivo, sumando las 26 semanas de paga completa, las 35 semanas a medio sueldo y las 17 semanas, para un total de 78 semanas, es un término de caducidad el que, al igual que los doce meses que contempla la ley, no permite interrupciones.

Siendo ello así, el tiempo en que la querellante trabajó con tratamiento (C.T.), por disposición del Fondo del Seguro del Estado, estaba incluido dentro del periodo de las 78 semanas. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, sostuvo en *Torres v. Starkist Caribe Inc.*, 94 JTS 5, que el hecho de que un empleado que se encuentre incapacitado temporalmente por razón de enfermedad o accidente ocupacional, regrese al trabajo mientras se encuentra en tratamiento médico bajo el FSE (C.T.) no tiene el efecto de interrumpir el término de doce (12) meses que establece el Artículo 5-A.



Nuestra determinación surge de los mismos hechos de la querrela. Nótese que la empleada acudió al Fondo del Seguro del Estado el 3 de octubre de 2001 y no es sino hasta el 23 de julio de 2004 en que el patrono le notifica el despido. Inclusive, el Fondo le da el alta el 11 de mayo de 2005.

No es necesario realizar demasiados cálculos para concluir que a la fecha del despido, habían transcurrido muchas mas semanas de las 78 contempladas en el convenio colectivo.

En *Garcia v. Darex PR Inc.*, supra, el Tribunal Supremo estableció que:

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 dificultad y que reserve la plaza de su empleado por un periodo mayor de 12 meses para permitirle al empleado recuperarse.

Lo mismo es aplicable en este caso luego de que el patrono reservó a la empleada su plaza por mas de 78 semanas.

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

### LAUDO

El despido de la querellante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de marzo de 2007.

---

MARÍA E. APONTE ALEMÁN  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 21 de marzo de 2007 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. CARLOS RAMOS PÉREZ  
PRESIDENTE UIET  
URB. LAS LOMAS  
753 CALLE 31 SO  
SAN JUAN PR 00921

SR. JOSÉ R. PONCE  
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES  
PUERTO RICO TELEPHONE  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ  
EDIF. MIDTOWN STE. 204  
421 AVE. PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SRA. MAXIMINA MORALES  
GERENTE  
DEPARTAMENTO LABORAL  
PUERTO RICO TELEPHONE CO.  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. JOSE J. SANTIAGO MELÉNDEZ  
FIDDLER GONZALEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III