

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**CENTRO CARDIOVASCULAR DE  
PUERTO RICO Y DEL CARIBE**  
(PATRONO)

V.

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**  
(UNIÓN)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A -04-3354**

**SOBRE: DESPIDO  
(RESERVA DE EMPLEO)**

**ÁRBITRO: JORGE L TORRES PLAZA**

**INTRODUCCIÓN**

La vista del presente caso se celebró el día 27 de septiembre de 2004, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 30 de noviembre de 2004, fecha límite para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por **CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE**, en adelante denominado “El Patrono”, el Sr. Héctor Troche, Director Recursos Humanos y Relaciones Industriales, y el Lcdo. Pablo R. Álvarez Sepúlveda, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, en adelante denominada “la Unión”, comparecieron la Sra. Lourdes Torres Millán, Querellante; y el Lcdo. José A. Añeses Peña, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta. En su lugar procedieron a someter por separado sus respectivos proyectos de sumisión.

#### **POR EL PATRONO:**

Determinar si la Querellante Lourdes Torres Millán excedió la reserva de empleo establecida en el Convenio Colectivo (Artículo 44 Fondo del Seguro del Estado, Sección 44.2 Reserva de Empleo por Enfermedad o Accidente Ocupacional), lo cual ocasionó su separación permanente de empleo. De no ser así, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.

#### **POR LA UNIÓN:**

Determinar conforme a derecho, el Convenio Colectivo y la jurisprudencia aplicable, si la cesantía de la querellante estuvo o no justificada; de no estarlo, el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y los hechos del caso, concluimos que el asunto a resolver lo recoge el proyecto de sumisión sometido por la Unión.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Reglamento para el orden interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo XIV - Sobre la Sumisión

a. ...

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.

c. ...

### ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. Exhibit I Conjunto - Convenio Colectivo con fecha de vigencia de 23 de octubre de 2000 al 22 de octubre de 2003.
2. Que la fecha de comienzo de la querellante es el 2 de diciembre de 1996.
3. Que al momento de la cesantía la querellante se desempeñaba como Enfermera Práctica en el Departamento Intermedio Medicoquirúrgico con un salario de \$1,345.00 mensuales.
4. Que su separación de empleo fue el 25 de abril 2004.
5. Que a la querellante se le envió una comunicación certificada con acuse de recibo a la siguiente dirección:

Parcelas Falú  
468 Calle 39  
San Juan, PR 00924

6. Que en dicha carta se le estaba notificando su cesantía efectiva el 25 de abril de 2004 y que pasara por la oficina de Recursos Humanos.
7. Que la dirección postal de la querellante que emana del récord de expediente es:

Calle 29 # 468  
Parcelas Falú  
Río Piedras, PR 00924

En adición a lo arriba estipulado, las partes procedieron a estipular las siguientes fechas de los documentos del Fondo del Seguro del Estado.

A. 11 de abril de 1997 - el Fondo examina y autoriza estar en CT.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> El empleado recibe tratamiento, mientras trabaja.

- B. 10 de noviembre de 1997- la dan de alta definitiva con una incapacidad de 5%.
- C. 23 de septiembre de 1998- se lastima la pierna izquierda.
- D. 22 de abril de 2002 - se acoge al Fondo del Seguro del Estado por esguince derecho; mano derecha y lumbo sacral. Se autoriza está en CT.
- E. 22 de abril de 2003 - la querellante vuelve al Fondo del Seguro del Estado por lesión en el hombro derecho, muñeca izquierda y lumbo sacral. Se le ordena estar en descanso.
- F. 18 de junio de 2003 - la examinan y le ordenan descanso y se autoriza cambio para recibir tratamiento en descanso.
- G. 20 de agosto de 2003 - se hace un cambio a CT (recibir tratamiento mientras trabaja).
- H. 3 de noviembre de 2003 - la examinan y le ordenan descanso. Le diagnostican esguince en rodilla derecha.
- I. 29 de marzo de 2004 - va al Fondo del Seguro del Estado y le indican que continuará recibiendo tratamiento en descanso.
- J. 29 de abril de 2004 - hay cambio a CT.
- K. 1 de junio de 2004 - se autoriza cambio para recibir tratamiento mientras trabaja; CT.
- L. 29 de junio de 2004 - se examina y le ordenan descanso.

Las partes además, estipularon que la comunicación que se le envió a la querellante nunca fue recibida por ésta; que le fue entregada posteriormente cuando ella visita la oficina de Recursos Humanos, el 1 de junio de 2004.

### OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido de Lourdes Torres Millán, estuvo o no justificado por ésta excederse de los límites establecidos, tanto en el Convenio Colectivo como en el Fondo del Seguro del Estado.

Por un lado, el Patrono alega que el despido de la querellante estuvo justificado, ya que se excedió del tiempo establecido, tanto en el Convenio Colectivo como lo provisto por el Fondo del Seguro del Estado.

De otro lado, la representación sindical arguye que si bien es cierto que sobre los hechos no hay controversia, no es menos cierto que el despido no estuvo justificado, ya que el Patrono tenía que darle notificación a la empleada de que iba a ser separada de su empleo.

Siendo así las cosas, estamos en posición de resolver a favor del Patrono. Veamos.

Del análisis de la prueba presentada y de las contenciones de las partes se desprende que la querellante se reportó por primera vez al Fondo del Seguro del Estado (FSE) el 11 de abril de 1997. Con relación a ese caso le dan de alta definitiva el 10 de noviembre de ese mismo año. Posteriormente, el 23 de septiembre de 1998 vuelve y se reporta al Fondo del Seguro del Estado, por otro accidente y está reportada hasta el 29 de junio de 2004.

El Artículo 5-A de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley #45, del 18 de abril de 1935, según enmendada (11 LPRA Sección 1, et. seq.) establece lo relativo a la obligación del patrono a reservar el empleo que desempeñaba un empleado al momento de un accidente de trabajo y a reinstalarlo al mismo sujeto a:

1. que el empleado lo solicite dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha en que fue dado de alta, si no han transcurrido doce meses desde la fecha del accidente;
2. que al momento de solicitar reposición esté mental y físicamente capacitado para desempeñar en el puesto y;
3. que el empleo subsista al momento de hacer la solicitud de reposición.

En el estado de derecho vigente se establece que el término dispuesto por ley es uno de caducidad, no sujeto a interrupción alguna. TORRES GONZÁLEZ v. STAR KIST CARIBE INC., 94 JTS 5; VÉLEZ RODRÍGUEZ v. PUEBLO INTERNATIONAL, 94 JTS 37.

Sobre este particular el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de CARRON LAMOUTTE v. COMPAÑÍA DE TURISMO, 92 JTS, establece lo siguiente:

Sin embargo, la protección que provee la ley sólo dura un año y el derecho a la reinstalación se activa únicamente si dentro del término de doce meses desde el accidente del trabajo, el obrero es dado de alta y en el momento en que se hace el referido requerimiento el empleado est(á) física y mentalmente capacitado para realizar las funciones de su empleo. 11 L.P.R.A. Sec. VII.

De acuerdo al esquema del Art. 5(A) una vez transcurra el período de un año sin que el empleado haya reclamado su reinstalación, el patrono puede cesantearlo. Mediante la ley

Núm. 11 del 17 de julio de 1979 la Asamblea Legislativa autorizó a las agencias dentro del sistema a decretar la cesantía de aquellos empleados públicos que estuvieran inhabilitados por accidentes ocupacionales y bajo tratamiento por el Fondo por más de doce meses. 3 L.P.R.A. Sec. 1336 (6) (c)" (Énfasis suplido)

La solicitud de reinstalación tiene que hacerse dentro de los doce (12) meses a partir de la fecha en que ocurrió el accidente. Luego de transcurrido este término el patrono puede despedir al empleado, si éste aún no ha sido dado de alta del Fondo del Seguro del Estado.

El Convenio Colectivo, por su parte, en el Artículo XLIV, Sección 44.2, dispone que "cuando un empleado se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, la Corporación le reservará el empleo por un tiempo que no excederá de doce meses". Como vemos, las partes negociaron una cláusula que mandata que el término al cual va a tener derecho un empleado a estar reportado al Fondo del Seguro del Estado no excederá de doce (12) meses.

Como podemos ver el Convenio Colectivo, en lo que a dicha cláusula respecta, es clara, diáfana y libre de ambigüedad. "Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu". 31 LPRA, Sección 14. Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 LPRA Sección 3471. El Convenio Colectivo constituye la ley entre las partes. BEAUNIT P.R. v. J.R.T, 93 DPRT 509 (1966).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que:

En la interpretación del Convenio Colectivo se pueden aplicar disposiciones del Código Civil". LUCE & CO. v. J.R.T., 86 DPR 425, 440.

Se ha establecido además, que si el lenguaje del Convenio Colectivo es claro e inequívoco, un árbitro no le puede dar otro significado del que está expresado en dicho documento. A tales efectos, el árbitro Fred Witney en el caso KLIM CONVERALL SUPLPLY CO., 47 LA 272 (1966) señaló:

Un empleado público tiene reconocido interés en la retención de su empleo si dicho interés está protegido por ley o cuando las circunstancias del empleo le crean una expectativa real de continuidad. PIERSON MULLER I v. FEIJOO, 106 DPR 838 (1978); MORALES NARVÁEZ v. GOBERNADOR, 112 DPR 761 (1982); DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES v. CORREA, 118 DPR 689 (1987).

La Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, 3 L.P.R.A., Sección 1301 et. seq., estableció la política pública de hacer extensivo el principio de mérito a todos los sectores del servicio público. Esta ley divide las agencias, corporaciones públicas e instrumentalidades en tres (3) grupos para propósitos de administración de personal. Estas son: Administración Central, Administradores Individuales y la Rama Judicial y Legislativa, la Universidad de Puerto Rico y aquellas agencias o instrumentalidades que operan como negocios privados, entiéndase corporaciones públicas. (Sección 10.6, 3 LPRA 1338).

No obstante, haber excluido a los empleados de las agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionan como negocios privados, se especificó que las referidas agencias o instrumentalidades tendrá que adoptar con el asesoramiento de la Oficina de



Personal un reglamento de personal en el que se incorporaría el principio de mérito que regirá las normas de personal de aquellos empleados no cubiertos por Convenios Colectivos. (Subrayado nuestro).

Según expresara el Honorable Tribunal Supremo en el caso Richard J. McCrillis v. Autoridad de las Navieras, 89 JTS 6, opinión del 19 de enero de 1989:

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en materia de la administración de su personal aparece establecida en la Ley de Personal del Servicio Público, Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada; 3 LPRA 1301 et.seq. Dicha ley pretende establecer el principio de mérito en todo el servicio público, incluso en las agencias e instrumentalidades excluidas, por la Ley del Sistema de Personal.

Las corporaciones público-privadas también están obligadas a cumplir con dicho principio en cuanto a sus empleados no unionados. Id. a la pág. 6550.

Nótese que la obligación de las corporaciones público-privadas de adoptar el principio de mérito no alcanza a los empleados unionados. Al delimitar el alcance de la Ley de Personal de 1975, con relación a este aspecto, el Tribunal también ha señalado que:

La política pública y el principio de mérito experimentaron considerable atenuación en la propia Ley de 1975, una imperfección congénita, al declarar excluidos de sus disposiciones, por la Sección 10.6, ... los de aquellas (agencias o instrumentalidades del gobierno) que tengan derecho a negociar colectivamente mediante leyes especiales. La Autoridad de los Puertos es una de esta últimas. Reyes Coreano v. Director Ejecutivo, 108 DPR 781, 784 (1979).

A tenor con la disposición previamente señalada y las decisiones del Tribunal Supremo, los empleados de las Corporaciones Públicas no pertenecen al Sistema Central

de Personal del Gobierno y por lo tanto, no les cobija la Ley de Personal. Es dicha legislación la que crea un interés propietario en el empleo; la Ley requiere de las agencias exentas la promulgación de un reglamento de personal que resguarde los derechos de estos empleados, instrumente la protección del interés propietario y garantice el debido proceso de ley. Sin embargo, la misma Ley de Personal dispone que los empleados organizados para negociar colectivamente no están cubiertos por el principio de mérito.

Por otro lado, la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA Sección 61, et. seq., que gobierna la situación de los empleados gubernamentales unionados, dispone que es a través de la negociación colectiva que deberán fijarse como materia mandatoria de negociación, los términos y condiciones de empleo. 29 LPRA Sección 623.

En la presente querrela no estamos frente a un empleado público cubierto bajo la Ley de Personal, supra, o un reglamento que recoja el principio de mérito. Se trata pues, de una empleada unionada cuyos derechos y obligaciones están reglamentados y definidos por un Convenio Colectivo y por la Ley de Relaciones del Trabajo, supra.

Entendemos que al no existir una ley estatal que regula la administración de personal de los empleados unionados, sus derechos surgen del Convenio Colectivo. El Convenio es el producto de la negociación entre las partes y representa la voluntad de éstas.

La representación sindical nos trajo ante nuestra consideración el caso de TORRES SOLANO v. P.R.T.C., 90 J.T.S. 122, el cual entiende que es de aplicabilidad a la controversia que nos ocupa.

En este caso el Tribunal Supremo de Puerto Rico, resolvió que un empleado público tiene derecho a vista informal con antelación al despido, esto a tono con la doctrina de CLEVELAND BOARD OF EDUCATION v. LOUDERMILL. En dicho caso la controversia giró en torno a un empleado no unionado cuyos derechos e intereses propietarios están protegidos por las disposiciones de la Ley de Personal del Servicio Público y por el principio de mérito.

Entendemos que los principios adoptados por el Honorable Tribunal Supremo en Torres Solano v. Puerto Rico Telephone Company, supra, y a la luz de la decisión del Tribunal Supremo de Estados Unidos en Cleveland Board of Education v. Loudermill, supra, que requieren la celebración de vista previa a la destitución de un empleado gerencial, no son aplicables al caso de autos. Lo contrario puede tener como consecuencia declarar nulo el Procedimiento de Quejas y Agravios negociado por las partes y la imposición de medidas disciplinarias. El socavar la voluntad de las partes pone en peligro la estabilidad del Convenio y las relaciones entre las partes.

Cabe señalar que nuestro Tribunal Supremo en el caso Unión de la Industria Licorera Destilería Serralles 116 DPR 348 (1985) destacó lo siguiente:

La importancia que tiene el Convenio Colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobrestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el Patrono y la Portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un Convenio Colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y la necesidad que todos tenemos que vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el Convenio Colectivo

es un mecanismo que – en adición a ser un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 122 (1963). (Subrayado nuestro)

Para concluir, resolvemos que a la luz de la evidencia presentada, la querellante Lourdes Torres Millán, se excedió del término de los doce (12) meses provistos en el Convenio Colectivo, así como lo dispuesto en la Ley del Fondo del Seguro del Estado.

A la luz de lo arriba antes mencionado, entendemos que el Patrono actuó correctamente al dar de baja a la querellante Lourdes Torres Millán.

Por lo tanto, a tono con las conclusiones expresadas, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

El despido de la querellante, Lourdes Torres Millán, estuvo justificado. Se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la controversia de marras.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico hoy 30 de noviembre de 2004.

\_\_\_\_\_  
**JORGE L TORRES PLAZA**  
**ÁRBITRO**

arv

### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 30 de noviembre de 2004 y se envía copia por correo a las siguientes personas:

SR HÉCTOR L TROCHE  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PR Y DEL CARIBE  
PO BOX 366528  
SAN JUAN PR 00936-6528

SRA CARMEN REVERON  
OFICIAL  
UNIÓN GENERAL TRABAJADORES DE PR  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO PABLO R ALVAREZ SEPÚLVEDA  
351 CALLE TETUÁN 4-A  
SAN JUAN PR 00901

SR JOSÉ AÑESES PEÑA  
PO BOX 21537  
SAN JUAN PR 00931-1537

---

**ANA R. VÉLEZ RIVERA**  
**TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III**