

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

**UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS)  
Y EMPLEADOS DE LA SALUD  
(Querellante)**

v.

**HOSPITAL METROPOLITANO DR.  
SUSONI  
(Querellado)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-11-2134**

**SOBRE: DESPIDO POR AGOTAR  
BENEFICIO DE RESERVA DE  
EMPLEO.  
SRA. YAMARY GARCÍA  
CORDERO**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 30 de enero de 2012 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo la Unión, compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Sr. Aníbal Alago, oficial sindical; y la Sra. Yamary García Cordero, reclamante. Por la parte querellada, Hospital Metropolitano Dr. Susoni, en lo sucesivo el Patrono, compareció el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz; y las señoras Ayleen Hernández y Mayra Ramos Ramos, testigos.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se les concedió un término, a vencer el 16 de marzo de 2012, para la radicación de alegatos escritos. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, al vencimiento de dicho término.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

La sumisión propuesta por ambas partes fue la siguiente:

Que la Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si el despido de la unionada Ymary García Cordero estuvo justificado o no, y que provea el remedio de acuerdo al convenio. [sic]

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>

#### ARTÍCULO X

#### DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

- A. Para propósitos de este Artículo, la antigüedad se define como el tiempo total de los servicios consecutivos, incluyendo el periodo probatorio del empleado, trabajando como enfermera (o) graduada (o) para el Hospital.
- B. En caso de reducción de personal, se seguirá el siguiente orden:
  - 1. Los primeros a ser suspendidos serán los empleados temporeros y luego los que estén en periodo probatorio.
  - 2. Los empleados regulares con menos antigüedad serán los próximos en ser suspendidos, siempre y

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 17 de marzo de 2008 hasta el 31 de marzo de 2011. (Exhibit 1 Conjunto).

cuando las (os) enfermeras (os) graduadas (os) restantes puedan realizar el trabajo.

3. Los empleados regulares suspendidos por reducción de personal serán colocados en una lista de reincorporación y tendrán derecho a ser llamados, de surgir oportunidad empleo, en orden inversa de suspensión, dentro del término provisto en este Artículo. Es decir, se llamará primero a la última persona que fue suspendida, siempre y cuando que la persona cualifique para la posición que necesite llenar el Hospital, al solicitar la reincorporación de sus empleados.
4. El Hospital mantendrá un record con toda la información requerida para localizar al empleado en caso de ser llamado para reincorporarse al trabajo; disponiéndose que será deber del empleado notificar al Hospital cualquier cambio de dirección y/o de teléfono que ocurriera antes y después de la fecha de suspensión.

C. El derecho de antigüedad y el empleo se perderá en los siguientes casos:

1. Renuncia voluntaria
2. Despido por justa causa
3. Suspensión económica por más de doce (12) meses.
4. Ausencias debido a enfermedad o accidente de cualquier índole, por un período de un (1) año, siempre y cuando no haya conflicto con las leyes vigentes.
5. Cuando un empleado sea notificado a su última dirección conocida por el Hospital, por correo certificado o personalmente con acuse de recibo, de que regrese a trabajar y dicho empleado deja de acusar recibo de dicha notificación o no regresa a trabajar dentro de cinco (5) días laborables, a menos que haga arreglos satisfactorios con el Hospital para regresar a trabajar más tarde.
6. Ausencias por tres (3) días laborables continuos sin haber llamado para excusar dicha ausencia, a menos que el empleado se haya visto imposibilitado de notificar al Hospital sobre la razón de su ausencia.

7. Si el Hospital le ha liquidado todos los haberes al empleado por estar totalmente incapacitado para trabajar por una determinación final de una agencia de gobierno o un tribunal con jurisdicción.
8. Si no regresa a su empleo al expirar una licencia de las provistas por este Convenio, a menos que el empleado se haya visto imposibilitado de regresar y de notificar al Hospital.

D. La antigüedad de un empleado que sea empleado de nuevo luego de haber perdido sus derechos de antigüedad de acuerdo con este Artículo, comenzará a contar desde la fecha reemplazo.

E. El Hospital preparará una lista de antigüedad, dentro de los sesenta (60) días laborables siguientes a la firma del presente Convenio, conteniendo la siguiente información:

1. Nombre del empleado
2. Fecha en que comenzó a trabajar para el Hospital

Dicha lista será enviada a la Unidad Laboral. De no recibirse ninguna corrección dentro de los próximos sesenta (60) días de recibida, se presumirá correcta. La lista será actualizada cada doce (12) meses y se seguirá el procedimiento antes mencionado también con relación a dichas actualizaciones.

F. Ninguno de los periodos comprendidos dentro de las licencias provistas por este Convenio se consideraran como interrupción en el servicio del empleado al Hospital y dichas licencias no afectarán el derecho de antigüedad.

G. Cuando surja una oportunidad dentro de la unidad contratante para turnos fijos o surjan plazas de nueva creación o vacantes en otros departamentos que representen un beneficio económico o de turno para el empleado, se le dará la oportunidad al empleado de mayor antigüedad que llene los requisitos y cualifique. El Hospital fijará avisos en el tablón de avisos informando sobre tales oportunidades; disponiéndose que estos avisos se mantendrán por un periodo de no menos de siete (7) días en forma que pueda conocerlo el personal de los distintos turnos y solicitarlos por escrito. De serle concedida la plaza,

deberá estar el empleado ocupando la misma por un mínimo de doce (12) meses antes de solicitar nuevamente un cambio.

### TRASFONDO DE LA QUERELLA<sup>2</sup>

1. La Sra. Ymary García Cordero, querellante, comenzó a trabajar para la querellada (el Patrono) el 1 de marzo de 2008.
2. El 16 de noviembre de 2009 la querellante sufrió un accidente de trabajo.
3. El 18 de noviembre de 2009, se preparó el informe patronal [para el Fondo del Seguro del Estado].
4. El 20 de noviembre de 2009 la querellante acudió al Fondo del Seguro del Estado.
5. El 13 de enero de 2010 el Fondo del Seguro del Estado autorizó a la querellante a trabajar mientras recibía tratamiento (C.T.).
6. El 14 de enero de 2010 la querellante regresó a trabajar.
7. El 22 de octubre de 2010 el Fondo del Seguro del Estado determinó que la querellante no podía trabajar y la dejó en descanso.
8. El 5 de enero de 2011 el Fondo del Seguro del Estado autorizó a la querellante nuevamente, [sic] a trabajar mientras recibía tratamiento. (C.T.).
9. El 5 de enero de 2011 el médico privado de la querellante le ordenó permanecer en descanso hasta el 13 de enero de 2011.
10. El 13 de enero de 2011 el Fondo del Seguro del Estado determinó que la querellante no podía trabajar y tenía que permanecer en descanso.

---

<sup>2</sup> Los hechos fueron estipulados por ambas partes.

11. El 27 de enero de 2011 la querellante fue despedida [de su empleo en el Hospital Metropolitano Dr. Susoni].
12. El último día de trabajo de la querellante fue el 22 de octubre de 2010.
13. El último salario de la querellante fue de \$11.88 por hora.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido de la Sra. Ymary García Cordero estuvo justificado o no; ésto a tenor con lo dispuesto en el Artículo X del Convenio Colectivo vigente entre las partes, y la legislación aplicable.

El Patrono alegó que conforme a la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo, y las disposiciones del Convenio Colectivo, el despido de la señora García Cordero estuvo justificado. Sostuvo que el accidente de trabajo de la empleada fue el 16 de noviembre de 2009 y, conforme a lo establecido en la mencionada Ley Núm. 45, el período de reserva de empleo durante doce (12) meses comenzó a transcurrir desde la fecha del accidente. Planteó que desde el 22 de octubre de 2010, último día de trabajo de la querellante, hasta el 27 de enero de 2011, fecha en que fue despedida, habían transcurrido cuatrocientos treinta y siete (437) días.

La Unión, por su parte, alegó que el despido fue injustificado, ya que conforme a las disposiciones del Artículo X, Inciso 4 del Convenio Colectivo, la empleada estaba protegida. Sostuvo que según lo dispuesto en el mencionado Artículo X, desde el 22 de octubre de 2010, último día de trabajo de la querellante, hasta el 20 de octubre de 2011 la empleada mantenía su antigüedad y no podía ser despedida.

Aquilatada la prueba presentada determinamos que al Patrono le asiste la razón, por lo que el despido estuvo justificado. Veamos.

El Artículo 5A de la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, establece la obligación del Patrono de reservar el empleo a todo empleado que por razón de su accidente laboral o enfermedad ocupacional, requiera recibir tratamiento médico en descanso. Dispone, además, que el término de reserva de empleo es de doce (12) meses contados a partir de la fecha del accidente o desde que el empleado se reporta a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Dicho término no es absoluto, ya que el patrono puede despedir al empleado si existe una causa justificada. Finalmente, dispone, en lo pertinente, que dicho período de reserva no está sujeto a interrupción por causa alguna.

El mencionado Artículo 5A cobija al trabajador si este cumple con los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador solicite la reinstalación en un término no mayor de quince (15) días contados a partir de la fecha en que es dado de alta, siempre y cuando dicho requerimiento no se haga luego de haber transcurrido el termino de doce (12) meses;
2. Que el empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar su empleo en el momento en que solicita reinstalación;
3. Que el empleo subsista al momento en que solicita la reinstalación.

En el caso de autos, fue un hecho incontrovertido que la señora García Cordero se accidentó el 16 de noviembre de 2009 y se reportó a la Corporación del Fondo del

Seguro del Estado el 20 de noviembre de 2009. Desde el 16 de noviembre de 2009 hasta el 13 de enero de 2010 la empleada no se presentó a trabajar. El 14 de enero de 2010 la empleada comenzó a trabajar mientras recibía tratamiento (C.T.) hasta el 22 de octubre de 2010 que fue su último día de trabajo.

Desde el 22 de octubre de 2010 hasta el 27 de enero de 2011, fecha en que fue despedida la empleada, esta no se presentó a trabajar ni solicitó ser reinstalada en su puesto. Por tal razón, el Patrono, amparado en las disposiciones de la mencionada Ley Núm. 45, la despidió. De hecho, conforme a las disposiciones de dicha Ley, el Patrono pudo haber despedido a la empleada a partir del 20 de noviembre de 2010, ya que ésta se acogió a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado el 20 de noviembre de 2009, y el período de reserva de empleo durante (12) meses comienza a transcurrir a partir de la fecha del accidente o desde que el empleado se reporta a la Corporación del Fondo del Estado, que en este caso fue el 20 de noviembre de 2009. Según lo establece mencionada Ley Núm. 45, dicho término no está sujeto a interrupción alguna, por lo que el Patrono actuó dentro del marco dispuesto por Ley.

La Unión alegó que según lo dispuesto en el Artículo X del Convenio Colectivo la empleada, debido a su antigüedad, no podía ser despedida antes del 22 de octubre de 2011, ya que, alegadamente, ésta mantenía su antigüedad por el término de un (1) año a partir de su último día de trabajo, es decir el 22 de octubre de 2010. Luego de examinar detenidamente la letra del Artículo X del Convenio Colectivo, concluimos que a la Unión no le asiste la razón. De hecho, resultaría nulo dicho Artículo si este estableciera disposiciones que fueran contrarias a la Ley.



Finalmente, debemos señalar que la Unión, en su alegato escrito, planteó por primera vez, que la Sra. Ymary García Cordero al momento de ser despedida se encontraba disfrutando de su licencia por enfermedad, ya que alegadamente tenía balance suficiente. Además, planteó que el despido de la empleada había sido en represalia por ésta acudir al Fondo del Seguro del Estado, lo cual es una actividad protegida por la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, conocida como Ley de Acción por Represalia del Patrono. Sin embargo, no habremos de discutir dichos planteamientos, ya que estos no fueron presentados durante la vista de arbitraje, ni se presentó evidencia a esos efectos. Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

#### DECISIÓN

Determinamos que el despido de la Sra. Ymary García Cordero estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de marzo de 2012.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 28 de marzo de 2012 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ  
URB LA MERCED  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SR ANÍBAL ALAGO  
ULEES  
EXT ROOSEVELT  
354 CALLE HECTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT  
BUFETE JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL  
PO BOX 366104  
SAN JUAN 00936-6104

SRA BLANCA RODRÍGUEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL METROPOLITANO DR SUSONI  
PO BOX 145200  
ARECIBO PR 00614

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

