

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

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS DE PUERTO RICO,  
A.S.E.M.  
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES DE PUERTO RICO,  
U.G.T.  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-2005

SOBRE: DESPIDO  
Sr. José D. García López

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 27 de septiembre de 2013. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 6 de diciembre de 2013.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante "la Unión": el señor José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; y el señor José D. García López, querellante.

Por la Administración de Servicios Médicos, en adelante la "Compañía o Patrono": el Lcdo. Manuel Clavell Spitché, asesor legal y portavoz; la señora María

Roldán, Oficial Principal de Asuntos Laborales; y el señor Kelvin Pamias, Director Asociado de Recursos Humanos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

### Por la Unión:

Determinar si el despido del querellante José D. García López estuvo o no justificado; de no estarlo la árbitro dispondrá el remedio apropiado incluyendo la reinstalación y paga de todos los haberes.

### Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine si de acuerdo a la legislación vigente, el Convenio Colectivo y conforme a derecho si se justifica la cesantía del Sr. José D. García López al puesto que ocupaba en la ASEM de Servicios Médicos de Puerto Rico en el servicio de alimentos. Esto al no solicitar reintegrarse dentro de los quince (15) días, según establece el Artículo XVI del Convenio Colectivo vigente. De confirmarse la cesantía, que la Honorable Árbitro proceda al cierre y archivo de la querella.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del señor José D. García López estuvo justificado o no. De no estarlo, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

## Artículo XVI

Reserva de EmpleoSección 1 - Circunstancias en que Procede

Cuando un empleado se incapacite según conste por Certificado Médico al efecto y su incapacidad sea de carácter temporero que no le permita trabajar, la Administración le reservará el empleo por un término de tiempo que no excederá de dos años y luego de los dos años continuará protegido siempre que someta pruebas o evidencia por escrito de las gestiones realizadas por lo menos cada tres meses con la agencia donde el empleado esté gestionando sus beneficios de incapacidad. Dicha evidencia deberá someterse a la Oficina de Recursos Humanos.

...

Sección 3- Procedimiento para reposición del empleado incapacitado temporeramente

Una vez un médico certifique que el empleado incapacitado temporeramente se encuentre en condiciones de volver a trabajar dentro del término aquí dispuesto, la Administración le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su puesto con los aumentos, reasignaciones y demás beneficios que le correspondieran. El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los quince (15) días a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar para tener derecho a que se reponga en su empleo.

...

**LEY DE COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES DEL  
TRABAJO**

Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendadas

**XVI. RESERVA DE EMPLEO**

El artículo 5A de la Ley 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. El término de reserva de empleo es de doce (12) meses contados a partir de la fecha del accidente o desde que se reporta a la CFSE, en caso de enfermedad ocupacional. Este término no es absoluto, el patrono puede despedir al trabajador o empleado si existe una causa justificada. Lo que el patrono no puede hacer es despedirlo porque se ha reportado a la CFSE por un accidente del trabajo o enfermedad ocupacional. Este período no está sujeto a interrupción por causa alguna y no afecta a contratos de empleo a término fijo, que concluyan antes de la fecha de vencimiento del mismo.

El Art. 5A ampara al trabajador o empleado lesionado si cumple con los siguientes requisitos:

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

Todo patrono que viole el derecho a reserva y reinstalación dispuestos en el Artículo 5A vendrá obligado a reinstalar al empleado despedido, pagar los salarios dejados de devengar, así como la compensación que el Tribunal disponga por concepto de daños y perjuicios.

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, José D. García López, laboró para la Administración de Servicios Médicos en el área de Servicios de Alimentos, hasta el 5 de octubre de 2011.
2. El 17 de agosto de 2011, el querellante se presentó a las oficinas del Fondo del Seguro del Estado (en adelante FSE), donde luego de haberse hecho una evaluación médica, se le ordenó descanso.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Exhibit 3 Conjunto.

3. El 19 de septiembre de 2011, el querellante regresó a las oficinas del Fondo del Seguro del Estado, donde se le hizo entrega del documento dándole de alta del tratamiento médico.<sup>3</sup>
4. El 23 de diciembre de 2011, el Director de Recursos Humanos convocó reunión con el querellante debido a que no se había reinstalado al puesto a pesar de haber sido dado de alta del FSE, pero éste último no asistió.
5. El 27 de diciembre de 2011, el Director de Recursos Humanos llevó a cabo la reunión con el querellante, donde éste último le hizo entrega de un cuestionario de prueba psicológica con fecha del 7 de octubre de 2011.<sup>4</sup>
6. El 28 de diciembre de 2011, el Director Interino de la Oficina de Recursos Humanos, le remitió por correo certificado al querellante, comunicación a los efectos de indicarle que efectivo el 5 de octubre de 2011 cesaba sus deberes en el puesto que ocupaba en ASEM.<sup>5</sup> En lo pertinente, le indicó en la carta que la razón de la cesantía fue porque luego de haber sido dado de alta del FSE, no se presentó a su trabajo ni se comunicó a esos efectos. Además, de no haber solicitado la reposición a su empleo en el periodo de quince (15) días después de haber sido dado de alta por el FSE.

---

<sup>3</sup> Exhibit 4 Conjunto.

<sup>4</sup> Exhibit 1 del Patrono.

<sup>5</sup> Exhibit 2 Conjunto.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo justificado o no.

El Patrono alegó, que el despido del querellante estuvo justificado. Sostuvo, que luego del querellante haber sido dado de alta del FSE, éste no se reportó al trabajo; ni cumplió con el término de quince (15) días establecido por ley para solicitar reinstalación en su empleo.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del querellante no estuvo justificado.

Luego de haber analizado la totalidad de la prueba presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

En el caso de autos, no existe duda alguna en cuanto a los hechos que propiciaron la presente controversia. Surge de la prueba presentada, que el 17 de agosto de 2011, el querellante se reportó al FSE donde recibió tratamiento médico y fue puesto en descanso hasta el 19 de septiembre de 2011, fecha en que fue dado de alta. Que a pesar de haber sido dado de alta por un médico del FSE, no realizó las gestiones pertinentes para reinstalarse en su empleo; alegando, que su incomparecencia se debió a que continuaba recibiendo tratamiento psicológico.<sup>6</sup>

El Convenio Colectivo, en su Artículo XVI, Sección 3, supra, en lo pertinente establece que el empleado deberá solicitar su reposición dentro de los quince (15) días

---

<sup>6</sup> Exhibit 1 de la Unión.

de haber sido dado de alta. Esta disposición es cónsona con la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, en su Artículo 5A, al establecer los deberes y obligaciones del patrono y el empleado, al momento de la reinstalación. Por su parte, el patrono tiene la obligación de reservar el empleo del afectado por un término de doce (12) meses contados a partir de la fecha del accidente o desde que se reporta a la CFSE, en caso de enfermedad ocupacional. No obstante, dicha obligación ampara al empleado si cumple con los siguientes requisitos:

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

La disposición de ley aplicable, como el Convenio Colectivo vigente, son sumamente claros al disponer cuales son las obligaciones, tanto del patrono como del empleado al momento de la reinstalación. De ésta manera, concurrimos con nuestra más alta curia la cual ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J.R.T., 86 D.P.R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que "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 L.P.R.A. §3471. Inclusive, el Tribunal ha determinado en reiteradas ocasiones con relación al Artículo 5A, que la reserva de empleo es por doce (12) meses y que la solicitud de reinstalación en el empleo debe hacerse dentro de dicho término y no más tarde de quince (15) días de haber sido dado de alta; siendo ese término de quince (15) días uno de caducidad que no permite interrupción alguna. Torres González v. Star Kist Caribe, 134 DPR 1024 (1994); Vélez Rodríguez v. Pueblo Int'l, 135 DPR 500, (1994).

No cabe duda, que el querellante tenía quince (15) días para solicitar la reinstalación a su puesto luego de haber sido dado de alta del FSE, el 19 de septiembre de 2011. No obstante, no es hasta diciembre de 2011, que el Patrono hace las gestiones para comunicarse con el querellante; y es en ese momento, que éste último presenta un cuestionario de evaluación psicológica para tratar de justificar su ausencia e interrumpir el término establecido por ley. Esta acción claramente nos demuestra que el querellante en el caso de autos no fue diligente al gestionar su reinstalación a su empleo dentro del término establecido por ley.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

El despido del querellante, José García López, estuvo justificado.



REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de febrero de 2014.

  
MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de febrero de 2014 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ AÑESES PEÑA  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO MANUEL CLAVELL SPITCHE  
ASEM  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA MARÍA I. ROLDÁN  
ASEM  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

  
DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III