

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. BOX 195540  
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO  
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.  
(Hospital o Patrono)**

vs

**UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS)  
DE LA SALUD  
(Unión o ULEES)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-19-2130**

**SOBRE: DESPIDO**

**ORLANDO MERCADO PÉREZ**

**ÁRBITRO:**

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje en el caso de autos se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 9 de agosto de 2021. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, el 15 de diciembre de 2021, luego de extensión del término para someter alegatos en apoyo a las contenciones de las partes.

**II. COMPARECENCIA**

Por el **HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.**, en adelante “el Hospital o el Patrono”, comparecieron: José R. Serbiá Santiago, supervisor, testigo, y Alexandra Reyes López, sub/gerente del Centro de Trasplante y custodia del expediente,

designada como representante de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital, testigo, y la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, como representante legal del Hospital.

Por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS (OS) DE LA SALUD**, en adelante “la Unión o la ULEES” comparecieron: Orlando Mercado Pérez, querellante y testigo y el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, en calidad de representante legal.

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

### III. SUMISIÓN

“Que la Honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio, la prueba, y conforme a derecho<sup>1</sup> si:

1. La acción disciplinaria otorgada al Sr. Orlando Mercado, quien trabajó como Escolta en el Hospital, consistente en despido o terminación de empleo, fue una en la que medió justa causa.
2. De entender que medió justa causa, que se desestime la querrela. De lo contrario, que se proceda conforme a lo dispuesto en el Convenio.”

---

<sup>1</sup> El Artículo XI, I, del Convenio aplicable UNIDAD A-2018-2022, requiere que el laudo que emita el árbitro sea conforme a derecho.

## IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo<sup>2</sup>**ARTÍCULO XI**  
**PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

"B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

Si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el árbitro determinará la sanción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.

C. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

I. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.  
Énfasis suplido.

**ARTÍCULO XII**  
**DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

**Sección 1:** El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el **derecho exclusivo a dirigir sus operaciones** incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, ...estándares, procedimientos... De

---

<sup>2</sup> Exhibit Conjunto #1, Convenio Colectivo entre el Hospital Español De Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud, (ULEES), UNIDAD A (2018-2022) vigente al momento de los hechos.

igual manera, **podrá despedir o disciplinar por justa causa** a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

...

**Sección 3:** La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, **disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados** por este Convenio.

...

**Sección 5:** El Hospital **podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio** y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio." (Énfasis suplido)

#### ARTÍCULO XXVI DISPOSICIONES GENERALES

K. Despidos, suspensiones disciplinarias y amonestaciones escritas, se le dará copia al empleado afectado. Los informes disciplinarios serán discutidos con el empleado afectado, quien tendrá derecho a cuestionarlos, conforme se dispone en este Convenio. El Hospital le entregará copia al empleado afectado de cualquier informe que pueda tener connotación disciplinaria o pueda afectar su condición de empleado, y éste deberá firmar una copia como constancia de que recibió la misma. Disponiéndose que, de no entregarle copia al empleado del documento antes mencionado, el Hospital no podrá utilizarlo en contra de dicho empleado en una acción disciplinaria. En la eventualidad de que el empleado se niegue a firmar el documento en constancia de que recibió el mismo, o se niegue a aceptarlo, el (la) supervisor(a) hará constar dicho hecho en la faz del propio documento y éste podrá ser utilizado en contra de dicho empleado en cualquier procedimiento disciplinario.

**V. PRUEBA DOCUMENTAL****A. PRUEBA CONJUNTA**

1. Exhibit I Conjunto - Convenio Colectivo suscrito entre la ULEES y el Hospital para la Unidad A con fecha de vigencia del 1 de octubre de 2018- al 30 de septiembre de 2022.
2. Exhibit II Conjunto- Manual del Empleado Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc.
3. Exhibit III Conjunto- Manual del Empleado Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., aprobado el 27 de marzo de 2019.

**B. PRUEBA DOCUMENTAL DEL HOSPITAL**

1. Exhibit I del Hospital- Certificación de Récord, acusando recibo de Reglas de Conducta, Manual de Empleado, Manual de Seguridad y Política de Hostigamiento Sexual, firmado por el querellante el 15 de diciembre de 2000.
2. Exhibit II del Hospital- Comunicado sobre Varios Asuntos 2016, al Personal Centro de Imágenes y Programa de Escoltas, firmado como recibido por Mercado Pérez el 26 de enero de 2015.
3. Exhibit III del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado, firmado por Mercado Pérez el 27 de abril de 2010, por exceso de ausencias y tardanzas.

4. Exhibit IV del Hospital- Informe sobre Tardanzas firmado por Mercado Pérez el 13 de agosto de 2010.
5. Exhibit V del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado firmado por Mercado Pérez el 28 de enero de 2011, relacionado con tardanzas.
6. Exhibit VI del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado firmado por Mercado Pérez el 13 de enero de 2011, sobre ausencia sin justificación.
7. Exhibit VII del Hospital- Informe firmado por Mercado Pérez el 13 de enero de 2011, sobre ausencia sin justificar.
8. Exhibit VIII del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado firmado por Mercado Pérez el 22 de junio de 2012, sobre ausencias y tardanzas.
9. Exhibit IX del Hospital- Informe de Ausencias y tardanzas firmado por Mercado Pérez el 23 de enero de 2012.
10. Exhibit X del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado discutido y firmado por el empleado como recibido el 2 de julio de 2018, sobre ausencias, tardanzas y omisiones de registro de asistencia (ponches) para los años 2017 y 2018.
11. Exhibit XI del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado discutido con el empleado el 6 de septiembre de 2018, sobre asistencia, ausentismo crónico y violación a las normas del Hospital.

12. Exhibit XII del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado discutida con el empleado el 25 de enero de 2019, sobre ausencias, insubordinación y violación a reglas de conducta.
13. Exhibit XIII del Hospital- Hoja de Intervención con Empleado discutida con el empleado el 25 de abril de 2019, sobre asistencia, ausentismo crónico e incumplimiento con normas del Hospital.
14. Exhibit XIV del Hospital-Carta amonestación suscrita por la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos del Hospital fechada 10 de mayo de 2010.
15. Exhibit XV del Hospital- Carta amonestación suscrita por la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos del Hospital fechada 8 de septiembre de 2010, por violación a las normas de asistencia (tardanzas).
16. Exhibit XVI del Hospital-Carta notificando **suspensión de empleo** de tres (3) días, por ausencias y tardanzas, suscrita por la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos del Hospital fechada 24 de julio de 2012.
17. Exhibit XVII del Hospital- Carta amonestación por violaciones a las normas de asistencia suscrita por la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos del Hospital fechada 6 de agosto de 2018.

18. Exhibit XVIII del Hospital- Carta notificando **suspensión de empleo** de tres (3) días, por ausencias, suscrita por la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos del Hospital, fechada 4 de febrero de 2019.
19. Exhibit XIX del Hospital- carta amonestación sobre patrón de ausencias y advertencia de acciones más severas, fechada 20 de febrero de 2019, suscrita por la directora de Recursos Humanos del Hospital, Sra. María Vega.
20. Exhibit XX del Hospital- carta de **terminación de empleo**, suscrita por la directora y la coordinadora de Recursos Humanos del Hospital, fechada 7 de mayo de 2019 y recibida por el empleado el 9 de mayo de 2019.

### C. PRUEBA DOCUMENTAL DE LA UNIÓN

1. Exhibit I Unión- Resolución de elegibilidad para desempleo revocando determinación de árbitro del Negociado de Seguridad de Empleo de PR<sup>3</sup>.
2. Exhibit II Unión- documento con número del cuadro telefónico del Hospital, sin logo ni firma de la persona en la compañía que generó el mismo, tampoco tiene fecha de cuándo fue producido.

---

<sup>3</sup> En el documento, se recoge que "en apelación por primera vez proveyó evidencia documental de dos llamadas realizadas al patrono (hospital) en los dos días cuyas ausencias provocaron el despido". No se detalló cual fue la prueba presentada, ni con quién en el Hospital habló en esas ocasiones. De hecho, el querellante admitió que su esposa trabaja en el Hospital, por lo que era vital establecer a quién el querellante realizó las llamadas telefónicas.



**VI. RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo aplicable al caso de autos tiene vigencia del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2022. **Exhibit I Conjunto.**
2. El querellante, Orlando Mercado Pérez, trabajó como Escolta en el Hospital Español Auxilio Mutuo.
3. Al Querellante se le entregó copia del Manual de Empleados del Hospital. **Exhibits II y III Conjuntos.** Copia del recibo con su firma así lo acreditan. **Exhibit I del Hospital.**
4. El Manual del Empleado del Hospital requiere la cooperación de los empleados para dar una mejor atención y establece que se les requiere a los empleados el fiel cumplimiento de las normas del Hospital. (Página 1 del Manual, **Exhibit II Conjunto**).
5. La primeras Reglas de conducta del Hospital atienden la asistencia del personal. Ésta hace referencia a la puntualidad, la segunda a los procedimientos para registrar la asistencia, la tercera es asistencia al trabajo. Mediante la misma se establece que la asistencia es esencial para que cada unidad funcione eficientemente. Se requiere al empleado acudir con antelación a la hora de comienzo de su jornada y un periodo de siete minutos después de la hora de entrada se considera tardanza. Igualmente requiere que, todas las ausencias y tardanzas deben ser autorizadas previamente o aprobadas

posteriormente por el Supervisor inmediato del empleado o el Jefe del Departamento o del Departamento de Recursos Humanos.

6. Mercado Pérez, incurrió en múltiples ausencias, tardanzas y ausencias sin justificar, en clara violación a las normas de asistencia, establecidas por el Hospital.
7. Al Querellante, se le dieron múltiples oportunidades para que mejorara su asistencia al empleo cumpliendo así, con el procedimiento de disciplina correctiva y progresiva.
8. El Querellante, recibió varias acciones disciplinarias previas, entre las que se encuentran amonestaciones escritas, dos suspensiones de empleo y finalmente el despido. Las varias acciones disciplinarias previas advinieron finales y firmes, ya que no fueron impugnadas en el procedimiento de quejas y agravios.
9. El 9 de mayo de 2019<sup>4</sup>, el Querellante fue despedido luego de que el Patrono siguiera un proceso de disciplina progresiva y correctiva.
10. El 7 de junio de 2019, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual reclamó que el despido del Querellante es injustificado, ya que Mercado Pérez notificó las ausencias del 10 y 11 de abril de 2019 y solicitó como remedio la restitución del Querellante a su empleo, más el pago de los haberes dejados de percibir.

---

<sup>4</sup> Exhibit XX del Hospital, Carta de Terminación de Empleo tiene fecha de 7 de mayo de 2019.

11. La carta de terminación de empleo no hace referencia a las ausencias del 10 y 11 de abril de 2019, así lo estipuló el representante legal de la Unión en la audiencia de arbitraje.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Sr. Orlando Mercado Pérez, querellante, estuvo o no justificado. El despido tuvo lugar el 9 de mayo de 2019. Mercado Pérez ocupaba un puesto de Escolta en el Hospital. A éste se le imputó haber incurrido en continúa violación a las Normas de Asistencia al Trabajo, Ausentismo Crónico y Cumplimiento de Normas establecidas en el Manual del Empleado. Igualmente, se le imputó, no cumplir adecuadamente con la notificación de sus ausencias. Según arguyó el Hospital, el despido estuvo justificado. La conducta del Querellante resultaba inaceptable ya que afectaba el funcionamiento adecuado del departamento para el cual prestaba servicios. A tales efectos, se nos solicitó que confirmáramos la separación permanente de su empleo, al Querellante.

A los fines de sostener su contención, el Hospital presentó como primer testigo al Supervisor en el Hospital Auxilio Mutuo, Departamento de Radiología, Sr. José Rey Serbiá Santiago. Éste testificó que conoce a Mercado Pérez, ya que era un empleado que trabajó como Escolta en el Hospital y lo supervisó. Declaró que la función de los Escoltas en el Hospital es transportar a los pacientes a estudios, a las tomas de muestras y al recibir el alta.

Serbiá declaró que intervino con Mercado Pérez en varias ocasiones relacionadas a problemas de asistencia al empleo, consistentes en ausencias, patrón de ausentismo, tardanzas, ausencias sin justificar y omisiones en el registro de asistencia. Que tuvo que intervenir con el Querellante, por lo que se reunió con él, realizó informes y le exhortó a mejorar su asistencia sin que el Querellante hiciera uso de las muchas oportunidades que se le brindaron. Declaró que hizo informes al respecto y se reunió con el empleado para orientarle a que mejorara y le advirtió de las consecuencias del incumplimiento con las normas del Hospital. Sin embargo, éste continuó con las ausencias, ausencias sin justificar, tardanzas, omisiones en el registro de asistencia y ausentismo crónico.

El testigo, reconoció la firma de la Supervisora Judith Ortiz, así como, los informes al Querellante por la supervisora anterior y por él, entre los que se encuentran amonestaciones escritas, informes y dos suspensiones de empleo previas para luego ser despedido de su empleo.

Como segundo testigo, el Hospital presentó a la Sub-Gerente del Centro de Trasplantes del Hospital Español Auxilio Mutuo de PR 2, la Sra. Alexandra Reyes López. Ésta declaró que trabaja en el Hospital desde mayo de 2012, cuando comenzó a trabajar en la Oficina de Recursos Humanos del Hospital. Entre sus funciones en la Oficina de Recursos Humanos se encontraba la preparación de documentación tales como certificaciones de empleo, tenía a su cargo la tramitación de quejas, el manejo y la administración de Recursos Humanos del Hospital, así como la realización de todas las tareas de recursos humanos que le eran asignadas.

A la fecha del despido del Querellante en el caso de autos, Reyes López trabajaba en la Oficina de Recursos Humanos y firmó la carta de terminación de empleo. Como parte de sus funciones en la Oficina de Recursos Humanos tenía a su cargo asuntos relacionados con la administración de los Convenios Colectivos y participó en investigaciones. En el caso de autos atendió la querrela en los primeros pasos.

Testificó que intervino en varios eventos relacionados con los problemas de violaciones a las normas por parte del Querellante. Revisó el expediente de personal de Mercado Pérez donde constan los Informes de Intervención con Empleado que se le entregaron previamente y las acciones disciplinarias que se le aplicaron. También revisó las normas, los procedimientos y evaluó el caso antes de hacer recomendaciones en cuanto a las acciones disciplinarias que concluyó en el despido del empleado por sus múltiples violaciones a las normas del Hospital.

Reyes López compareció a la vista como testigo y custodia del expediente de personal de Orlando Mercado Pérez, querellante. Reconoció en el expediente de personal que se custodia en la Oficina de Recursos Humanos, los acuses de recibo del Manual del Empleado con las reglas y normas del Hospital. Reconoció y declaró que revisó las varias acciones disciplinarias que obran en el expediente de personal de Mercado Pérez tales como informes, amonestaciones escritas, suspensiones de empleo debido al incumplimiento de las normas de asistencia y por violación a las normas de conducta y disciplina del Hospital. Testificó que antes de tomar la determinación de terminación de empleo de Mercado Pérez, hizo una evaluación de las acciones previas, de la disciplina

progresiva y evaluó las normas del Hospital. Lo que demostró que el Querellante, en este caso, incurrió en ausencias en patrón, ausentismo, ausencias sin notificar y omisiones en el registro de asistencia.

Durante el contrainterrogatorio Reyes López reiteró que participó en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el Convenio Colectivo. Testificó que en varias ocasiones el Querellante se ausentó de su empleo. Que algunas ausencias fueron relacionadas a condiciones de salud. También tuvo varias tardanzas, ausencias por otras razones no relacionadas a condiciones de salud, tales como problemas de transportación y ausencias sin justificar.

Declaró que entregó la carta de terminación de empleo a Mercado Pérez junto con el supervisor Serbiá. Añadió que las múltiples intervenciones con el empleado demuestran que se le ofrecieron muchas oportunidades y advertencias sin que mejorara su asistencia al empleo. Por el contrario, continuó con las ausencias de forma reiterada. Reyes López admitió, durante el contrainterrogatorio, que en el procedimiento de quejas y agravios le solicitó al Querellante que presentara documentación o prueba de que había llamado a su supervisor como requiere la norma y que el empleado no presentó documento, en esa primera etapa.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante fue injustificado. Añadió que, la única medida disciplina que fue objeto el Querellante (suspensión de empleo y sueldo) ocurrió el 24 de julio de 2012, o sea, siete (7) años, con antelación al despido. Por lo que, durante un período de siete (7) años, el Hospital no llevó a cabo

suspensión de empleo y sueldo alguna en contra del Querellante, que diera lugar al despido.

Por entender que, el Patrono no probó que el despido estuvo justificado, la Unión nos solicitó se determine que el despido no estuvo justificado y se aplique cualquier otro dictamen que se ajuste a la prueba presentada por el Hospital, así como, se ordene el pago de los haberes dejados de percibir.

Para sostener su contención, la Unión presentó el testimonio del Querellante, quien sometió un documento que no contiene logo ni firma para establecer que hizo una llamada al Hospital para notificar su ausencia. **Exhibit II de la Unión.** Dicho documento fue objetado por el Hospital por entender que el mismo no presenta garantías de confidencialidad. Tampoco establece que en dicha llamada se comunicara con su Supervisor para notificar la ausencia, según requerido para que éste pudiera atender la situación y proveer otro recurso que ofreciera los servicios de escolta en sustitución del Querellante. Durante su testimonio, el Querellante admitió que buscó los documentos, que presentó en la audiencia de arbitraje, luego de haber sido despedido. Admitió que no entregó los mismos en la oficina de Recursos Humanos ni los presentó en la primera etapa del procedimiento de quejas y agravios. Lo anterior se puede corroborar en el documento **Exhibit I de la Unión** en el que se establece que fue en apelación cuando, por primera ocasión, proveyó evidencia documental de dos llamadas realizadas (al cuadro del Hospital).

Durante su declaración, el Querellante admitió que **Exhibit II de la Unión**, sólo indica que marcó el número del cuadro telefónico del Hospital. Admitió que el documento que presentó no tiene logo ni firma. Éste no pudo establecer que se hubiera comunicado con su Supervisor para notificar la ausencia del 10 de abril de 2019, según requerido por las normas del Hospital. Admitió que su esposa trabaja en el Hospital y que la llamada la hizo al cuadro del Hospital. Asimismo, admitió que a través del cuadro del Hospital cualquier persona puede comunicarse con las habitaciones de los pacientes, con las oficinas administrativas o con cualesquiera de los más de dos mil empleados del Hospital, incluyendo su esposa.

Luego de un ponderado análisis, a base de la prueba presentada por el Hospital la cual quedó incontrovertida, concluimos esta fue robusta, clara y convincente, suficiente para probar la justa causa para la separación permanente del trabajador en el caso de autos. El Hospital demostró que el Querellante tenía un historial de disciplina previa por conducta por los hechos imputados, así como, las múltiples oportunidades que le brindaron al Querellante para corregir su problema de ausentismo, tardanzas, ausencias sin justificar, todas en constante violación a las normas de Hospital. De manera que, procede sostener la sanción impuesta al Querellante.

La prueba presentada demostró que el Querellante, recibió copia del Manual de Empleados del Hospital, así lo validó con su firma el recibo. Como parte de las normas establecidas en dicho Manual el Hospital requiere la cooperación de los empleados para dar una mejor atención y establece que se les requiere a los empleados el fiel



cumplimiento de las normas del Hospital. (Página 1 del Manual, **Exhibit II Conjunto**). La primeras Reglas de conducta del Hospital atienden la asistencia del personal. La primera regla se refiere a puntualidad, la segunda a los procedimientos para registrar la asistencia, la tercera es asistencia al trabajo en la que se establece que la asistencia es esencial para que cada unidad funcione eficientemente. En la misma se le requiere al empleado acudir con antelación a la hora de comienzo de su jornada y un periodo de siete minutos después de la hora de entrada se considera tardanza. Se requiere que todas las ausencias y tardanzas deben ser autorizadas previamente o aprobadas posteriormente por el Supervisor inmediato del empleado o el Jefe del Departamento o del Departamento de Recursos Humanos.

De igual manera, la prueba presentada por el Hospital demostró que al Querellante se le dieron múltiples oportunidades para que mejorara su asistencia al empleo, aplicando así una disciplina correctiva y progresiva. Éste recibió orientación y advertencias previas a los efectos de mejorar su asistencia al trabajo. Se le advirtió que de continuar con la conducta se le impartirían acciones más severas que podían incluir el despido. Sin embargo, a pesar de las oportunidades de mejorar, no lo hizo. Entre las acciones disciplinarias previas se encuentran amonestaciones escritas, dos suspensiones de empleo y finalmente el despido. Acciones disciplinarias previas que advinieron finales y firmes, ya que no fueron impugnadas en el procedimiento de quejas y agravios.

La prueba demostró que la acción disciplinaria en este caso, consistente en la terminación de empleo, no fue producto de un acto arbitrario o caprichoso del Hospital.

En casos de acciones disciplinarias que conllevan el despido, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta, violatoria de procedimientos o normas establecidas, y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes.

Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso<sup>5</sup>.

El principio de **justa causa** se considera que comprende tres aspectos principales:

1. si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. si la medida disciplinaria fue razonable<sup>6</sup>.

Dado lo antes expuesto y en atención a la prerrogativa gerencial, según establecida en el Artículo XII, Derechos de Administración en el Convenio Colectivo negociado entre las partes, el cual reconoce el derecho exclusivo del Hospital a despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubierto por el Convenio, y acorde con el Manual de Empleado, el cual incluye las Reglas de Conductas y Procedimiento Disciplinario, concluimos que el

---

<sup>5</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Fórum, 2000, pág.209.

<sup>6</sup> Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

Hospital tomó la determinación correcta al aplicar la terminación de empleo al Querellante, en el caso de autos.

Concurrimos con lo expresado por el Hospital, los servicios de salud Hospital requieren de excelencia, ya que se trata de la oferta de servicios para la preservación de la vida y la salud de los pacientes. El Hospital tiene que contar con empleados responsables para garantizar la calidad de servicios que se prestan. No cabe dudas que con su conducta el Querellante afectó la ordenada marcha del Hospital. El Querellante, en el caso de autos, tuvo problemas serios de asistencia que no pudo mejorar, a pesar de las múltiples oportunidades que le brindó.

En cuanto a lo alegado por la Unión, respecto a que la única suspensión a que fue expuesto el Querellante tuvo lugar 24 de julio de 2012, siete (7) años, antes del despido (9 de mayo de 2019). **Exhibit XVI del Hospital**. Por cuanto, no procedía tal acción. Dicho fundamento, no solamente no procede, sino que quedó meridianamente claro, la cantidad de veces que, con posterioridad a dicha suspensión, el Hospital le brindó nuevas oportunidades de corregir su conducta, así como, amonestándolo en infinidad de ocasiones. Al extremo que, el 4 de febrero de 2019, **Exhibit XVIII del Hospital**, fue suspendido de empleo y sueldo, nuevamente, con la advertencia de que se exponía a perder su empleo si continuaba con su conducta. Nótese que, la terminación de empleo tuvo lugar el 9 de mayo de 2019, tres (3) meses, después de habersele hecho otra advertencia y las consecuencias a lo que exponía. Definitivamente, la conducta reiterada, de parte del Querellante fue una inaceptable, indistintamente las razones o motivos que dieron lugar a ésta. Por otro lado,

quedó claramente evidenciado que el Querellante no proveyó prueba al Hospital de que llamó a su Supervisor para justificar sus ausencias el día 10 y 11 de abril de 2019, previo al despido.

En fin, dado que el Convenio Colectivo, la Normas de Conducta, el Procedimiento Disciplinario del Hospital ni el Derecho no exige un mínimo de amonestaciones y/o suspensiones antes de que un patrono pueda despedir justificadamente al empleado que infringe, reiteradamente, una misma norma de conducta de la empresa, ésta Ábitro concluye que el despido de que fue objeto el Querellante estuvo justificado. La aplicación de la acción disciplinaria impugnada (despido) es proporcional a la ofensa que intenta corregir.

Así las cosas, se procede a confirmar la sanción impuesta por el Hospital y se emite la siguiente determinación:

#### **VIII. LAUDO**

El despido del Sr. Orlando Mercado Pérez estuvo justificado. Se desestima la querella presentada por la Unión.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy, 24 de mayo de 2022.

  
**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**  
**ÁRBITRO**

#### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 24 de mayo de 2022 y remitida copia por correo electrónico

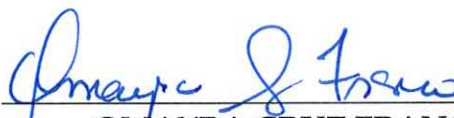
a las siguientes personas:

SR. JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ  
DIRECTOR EJECUTIVO  
[alverio@unidadlaboral.com](mailto:alverio@unidadlaboral.com)

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ  
[c.ortizvelazquez@yahoo.com](mailto:c.ortizvelazquez@yahoo.com)

SRA. MARIA VEGA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.  
[mndevega@auxiliomutuo.com](mailto:mndevega@auxiliomutuo.com)

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ  
[cortiz@sbsmnlaw.com](mailto:cortiz@sbsmnlaw.com)



OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

