

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL DEL MAESTRO (Hospital)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-10-652
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES (Unión)	SOBRE: DESPIDO - JOSÉ PONCE
	ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró y quedó sometido el día 8 de noviembre de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

A la vista, en representación del Hospital, comparecieron: el Lcdo. Ángel Pagán, asesor legal y portavoz; y las Sras. María Silva y Julia O'Neill, testigos.

En representación de la Unión, comparecieron: el Sr. José A. Añeses Peña, asesor laboral; el Sr. Marcos Cordero, oficial; el Sr. Gustavo Serrano, delegado; y el Sr. José Ponce, querellante.

## II. SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine, de conformidad con la prueba presentada durante la vista, si el Hospital tenía causa justificada para despedir al Sr. José Ponce.

Que la Honorable Árbitro emita laudo de conformidad concediendo aquellos remedios que procedan de conformidad con su determinación.

### III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

- Exhibit 1 Conjunto: Convenio Colectivo.
- Exhibit 2 Conjunto: Normas de Disciplina.
- Exhibit 3 Conjunto: Carta de despido al Sr. José Ponce del 20 de agosto de 2009.
- Exhibit 4 Conjunto: Certificación de recibo de Reglas de Conducta.
- Exhibit 5 Conjunto: Normas del Uso del Comedor de Empleados.
- Exhibit 6 Conjunto: Hoja de Entrevista del 14 de agosto de 2009.
- Exhibit 7 Conjunto: Carta de Suspensión del 3 de agosto de 2009.
- Exhibit 8 Conjunto: Hoja de Entrevista del 3 de agosto de 2009.
- Exhibit 9 Conjunto: Relacionado con entrevista anterior.
- Exhibit 10 Conjunto: Carta de Suspensión del 4 de junio de 2009.
- Exhibit 11 Conjunto: Tercera Reprimenda Escrita del 18 de mayo de 2009.
- Exhibit 12 Conjunto: Hoja de Entrevista del 6 de mayo de 2009.
- Exhibit 13 Conjunto: Reprimenda Escrita del 17 de febrero de 2009.
- Exhibit 14 Conjunto: Amonestación Escrita del 8 de julio de 2008.
- Exhibit 15 Conjunto: Amonestación Escrita II del 26 de septiembre de 2008.
- Exhibit 16 Conjunto: Amonestación Escrita del 9 de septiembre de 2008.
- Exhibit 17 Conjunto: Hoja de Entrevista del 4 de septiembre de 2008.
- Exhibit 18 Conjunto: Primera Reprimenda del 10 de noviembre de 2008.
- Exhibit 19 Conjunto: Referido para suspensión del 11 de junio de 2009.

#### IV. OPINIÓN

El Sr. José A. Ponce, querellante, trabajó en el área de mantenimiento del Hospital del Maestro durante tres (3) años, hasta que fue despedido en el 2009.

El 20 de agosto de dicho año, el Hospital cursó la siguiente carta al empleado:

Estimado señor Ponce:

Su expediente de Recursos Humanos refleja un patrón de incumplimientos reiterados a las normas de disciplina de esta Institución.

Luego de haber sido suspendido en dos (2) ocasiones por diferentes motivos en los últimos meses, usted continúa violentando las normas de disciplina del Hospital.

- Ha disfrutado de dos períodos de alimento en un mismo turno, en más de una ocasión.
- En su día libre, ha disfrutado del uso del comedor de empleados, tanto al medio día como en la tarde.
- Ha entrado a su turno a las 6:00 am e inmediatamente se retira de su área de trabajo para disfrutar del desayuno en el comedor, (sin ponchar esta salida) y nuevamente disfruta de su período de alimentos al medio día.

Estas acciones representan violaciones a las normas y procedimientos establecidos en el Hospital, afectan el desarrollo de los trabajos de limpieza, implica gastos económicos innecesarios en alimentos, no autorizados, adicionales, entre otros.

Por lo antes expuesto, estamos prescindiendo de sus servicios, efectivo a la fecha de esta comunicación.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Exhibit número tres (3) Conjunto.

La sanción disciplinaria previa a este despido, se trató de una suspensión impuesta al Querellante del 3 de agosto de 2009. La carta de despido habla por sí sola.

El Hospital del Maestro tiene promulgado las Normas del uso del Comedor de Empleados<sup>2</sup>. Entre otras se dispone que:

Todo empleado que disfruta del beneficio de alimentos debe estar en horario laborable. Los empleados no tienen derecho a dicho beneficio en los días libres.

El horario del Querellante era de 6:00am a 3:00pm y se desempeñaba como "runner", asignado a hacer trabajos de mantenimiento en distintos pisos.

La Sra. Julia O'Neill era su supervisora y testificó durante la vista de arbitraje que el Hospital ofrece una comida en el turno de trabajo de los empleados. Sostuvo que el 11 de agosto de 2009 el empleado almorzó y cenó en el comedor.

De la prueba se desprende que el empleado comió dicho día a la 12:04pm y a las 5:13pm en el comedor del Hospital.<sup>3</sup>

También se desprende que el 14 de agosto del mismo año, el Querellante nuevamente consumió en dos ocasiones; a las 12:01pm y a las 5:00pm.<sup>4</sup>

La testigo sostuvo que el 11 de agosto era el día libre del empleado y sin embargo utilizó los servicios del comedor. Además, testificó que el desempeño del Querellante como empleado de limpieza era muy pobre; no barría, no mapeaba; no lavaba los baños; alargaba los períodos de descanso y los de tomar alimentos y no recogía la basura.

---

<sup>2</sup> Exhibit número cinco (5) Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit número tres (3) a, b del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit número cuatro (4) a-b l Patrono.

Sostuvo que inclusive recibió quejas de haberse dejado dos bolsas de basura biomédica y una de basura regular en las escaleras de emergencia el 2 de agosto, del turno en el que al Querellante le correspondía botar esta basura.<sup>5</sup>

La Sra. María Isabel Silba, Subdirectora de Recursos Humanos, testificó que ha trabajado muchos asuntos de disciplina del señor Ponce y que lo que motivó el despido fue las dos ocasiones en las que el Querellante ingirió dos veces alimentos en el comedor y en una de ellas no estaba trabajando y ello unido al expediente de conducta del empleado.

Por último el empleado negó todas las imputaciones y sostuvo que nunca cuestionó las disciplinas previamente impuesta, aunque planteó que toda la disciplina fue injustificada.

Los tratadistas han sostenido que las ofensas son de dos clases: aquellas que son extremadamente serias que justifican el despido sin necesidad de disciplina previa, y aquellas ofensas menos graves a las que se le aplica disciplina menor o correctiva y la que es conocida como disciplina progresiva:

Offenses are of two general classes: (1) those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warnings or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of plant rules or of proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for the first offense (and usually not even for the second or third offense) but for some milder penalty aimed at correction.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Exhibit número dos (2) del Patrono.

<sup>6</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th Ed., 2003, pág. 964.

La tendencia arbitral es la de disminuir la disciplina cuando existen circunstancias atenuantes, cuando la disciplina impuesta no guarda proporción con la falta cometida o cuando no se ha aplicado la disciplina progresiva.

En el caso ante nuestra consideración, el Patrono ha probado que al Querellante se le ha aplicado disciplina en innumerables ocasiones y por distintas faltas, con el fin de que el empleado corrija su conducta. No obstante, esto no ha ocurrido.

Aquí, el Patrono despidió al empleado por haber hecho dos comidas en dos ocasiones distintas; el empleado tenía derecho a una sola comida en su turno de trabajo y peor aún en la otra ocasión no estaba trabajando, violando así las normas del uso del comedor.

Estos hechos aislados, probablemente, no conllevarían la justificación del despido, sin embargo, tomando en consideración el abultado expediente disciplinario del Querellante, no nos queda más que determinar que el Hospital actuó correctamente.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO

El despido del querellante, Sr. José Ponce, estuvo justificado.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de abril de 2016.

  
MARÍA E. ÁPONTE ALEMÁN  
Árbitro

## CERTIFICACIÓN:

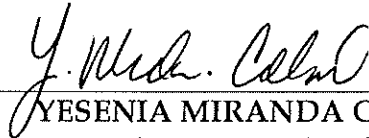
Archivado en autos hoy, 12 de abril de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR MARCOS CORDERO  
REPRESENTANTE  
FED PUERTORRIQUEÑA DE TRABS  
URB PUERTO NUEVO  
516 CALLE DREDE  
SAN JUAN PR 00920

SR JOSE A AÑESES PEÑA  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

SR ORLANDO SANTIAGO  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DEL MAESTRO  
PO BOX 364708  
SAN JUAN PR 00936-4708

LCDO ANGEL J PAGAN CORDERO  
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DIAZ  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966



---

YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III