

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
(Patrono)

y

UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS(AS)  
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-24-89

SOBRE: DESPIDO POR  
INCUMPLIMIENTO  
DE NORMAS

ÁRBITRO: Lilliam M. Aulet Berríos

## I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Ponce, Puerto Rico los días 24 de abril, 17 de julio y 2 de agosto de 2024.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital de la Concepción, en adelante "el Patrono o el Hospital", comparecieron: la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez, asesora legal y portavoz; la Lcda. Gina Díaz Ortiz, asesora legal; y los siguientes testigos: Ramón Rodríguez Quiñonez, Narielle T. Martínez Toro, Jessica Casiano Olán, Israel A. Román Gonzalez, Ramón L. Torres Sanabria, y Tania Ruiz Quiñones.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Félix Bartolomei, asesor legal y portavoz; la Sra. Ingrid Vega, representante; y el Sr. José Salazar Flores, querellante.

## II. SUMISIÓN ACORDADA

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Sr. Jose Salazar Flores fue o no justificado conforme a derecho y al Convenio Colectivo. De entender que fue justificado, que se desestime la querella. De entender que fue injustificado, que se provea el remedio conforme a derecho en virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha del despido.

## III. PRUEBA DOCUMENTAL

### A. Exhíbíts Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2018 - 2021.
2. Manual del Empleado.
3. Acuse de Recibo de Manual del Empleado de 29 de abril de 2015.
4. Acuse de Recibo de Manual del Empleado de 12 de abril de 2021.
5. Carta de 11 de septiembre de 2000.
6. Descripción de Deberes de Suplidor de Materiales.
7. Acción Disciplinaria de 18 de julio de 2023.

### Exhíbíts del Hospital:

1. Memorando de 7 de junio de 2023.
2. Correo electrónico de 6 de junio de 2023.
3. Correo electrónico de 13 de junio de 2023.
4. Correo electrónico de 13 de junio de 2023.
5. Informe de situación de 13 de junio de 2023, del Sr. Abimael Vázquez Linares.
6. Informe de situación de 13 de junio de 2023, de la Sra. Wanda I. Ortiz Santiago.
7. Acción Disciplinaria - Amonestación Verbal de 8 de abril de 2021.
8. Acción Disciplinaria - Escrita de 13 de mayo de 2021.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO<sup>1</sup>ARTÍCULO XXXII  
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

[...]

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

[...]

## V. MANUAL DEL EMPLEADO DEL HOSPITAL:

**Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias****Propósito**

Todos los empleados componen un equipo de trabajo dedicado a ofrecer a la comunidad un servicio de excelencia. Esto requiere que en todo momento el personal trate con respeto y consideración a los pacientes y a los que visitan el Hospital.

Con este fin, el Hospital ha establecido unos criterios de conducta mínima que son el fundamento de las reglas que aquí se enumeran, que establecen la forma en que el personal debe comportarse, tanto en el empleo como en cualquier actividad que se relacione con el empleo.

Se advierte que esta lista no es exhaustiva y que el Hospital se reserva la potestad de tomar acción disciplinaria en el caso de que un empleado cometa alguna falta que sea contraria a las reglas de cortesía y de urbanidad o que incurra en curso de una conducta que, aunque no esté aquí

---

<sup>1</sup> Convenio Colectivo 2018-2020. Unidad de Técnicos de Dietas, Cafetería, Almacén, Lavandería, Conserjes y/o Técnicos de Servicios Ambientales, Mantenimiento y Planta Física, Empleados de Estacionamiento y Choferes.

enumerada viole los derechos de nuestros pacientes, de sus familiares o allegados, o de sus compañeros de trabajo; o que en alguna otra forma perjudique los intereses del Hospital.

La acción disciplinaria que se tome puede consistir en una reprimenda verbal, una advertencia escrita, suspensión o despido. El Hospital se reserva la potestad de decidir, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, el grado de disciplina que habrá de aplicarse. Algunas faltas, por su gravedad, acarrearán la separación inmediata del empleo.

## VI. HECHOS

1. El Sr. José Salazar Flores, aquí querellante, se desempeñaba como suplidor de materiales en el Departamento de Compras del Hospital. Entre sus funciones estaba distribuir materiales médico-quirúrgicos, desechables, material de oficina e impresos y soluciones intravenosas a los departamentos de acuerdo con los censos de las unidades; y recibir y guardar mercancía comprada por la institución; entre otras funciones.
2. El horario de trabajo del Querellante era de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
3. El Sr. Abimael Vázquez Linares se desempeñaba como empleado de tarea general de dietas en la cafetería del Hospital.
4. El 6 de junio de 2023, a eso de las 7:00 a.m., el Querellante se presentó en la Cafetería y le preguntó hostilmente y de mala manera al señor Vázquez que por qué no habían "hamburguers". El señor Vázquez le contestó: "no los he tirado". El Querellante, con la misma actitud, le replicó: "pues tíralos".
5. El señor Vázquez le refirió el incidente a la Sra. Narielle T. Martínez Toro, supervisora de Servicios Nutricionales, para que fuera a hablar con el Querellante debido a que él no quería responderle de la misma manera.

6. La señora Martínez fue al área de “sándwiches” donde le preguntó al Querellante qué había pasado con Abimael. El Querellante le respondió en tono hostil, de mala forma y con actitud que no tenía los “hamburguers” listos. Ella le manifestó que era muy temprano que normalmente se preparaban después de la 10:00 a.m. El Querellante le contestó “con actitud” que otros compañeros los preparaban temprano. Ella le respondió que se le podía preparar pero que se iba a tardar y él le dijo que lo esperaba.
7. Luego, se le acercó la señora Kathya Hernández, ayudante en la cafetería, quien le manifestó que el Querellante le preguntó, de mala manera y gritando frente a los empleados y visitantes, que cuánto le faltaba al “hamburguer”.
8. El Querellante estuvo en la cafetería alrededor de cuarenta y cinco (45) minutos, sin autorización.
9. La señora Martínez le informó lo sucedido al Sr. Israel Román González, gerente de Servicios Nutricionales.
10. Ese día, el señor Román preparó un informe para el Área de Recursos Humanos sobre la situación ocurrida con el Querellante.
11. El 12 de junio de 2023, a eso de las 7:05 a.m., la Lcda. Tania Ruíz le envió un mensaje al señor Román debido a que vio un camión de Ballester Hermanos frente a la puerta trasera del almacén esperando a ser atendido. La puerta enrollable (“rolling door”) del almacén estaba cerrada. La licenciada Ruíz fue a la cafetería donde vio al Querellante desayunando y regresó al almacén para decirle al chófer del camión que pronto lo iban a ayudar. A eso de las 7:15 a.m., otro empleado, el señor Ramón

Cancel, hizo el favor de abrir la puerta para que el chófer pudiese descargar debido a que llevaba rato esperando.

12. El Querellante regresó a su área de trabajo veinte (20) minutos más tarde aproximadamente.
13. Ese día, el señor Román envió un informe al Área de Recursos Humanos dando cuenta de lo sucedido y expresando preocupación dado que la mercancía a recibir era necesaria tanto para los pacientes como para el Hospital.
14. El 13 de junio de 2023, a eso de las 7:40 a.m., el señor Román paso por la cafetería para verificar que todo estuviese en orden. Allí, se le acercó el Sr. Abimael Vázquez para decirle que estaba ayudando a Wanda Ortiz, empleada de tarea general, a preparar unos "hamburguers" para el Querellante. Que el Querellante lo estaba mirando fijamente haciendo gestos amenazantes con la cara y con las manos. La señora Ortiz dio fe de ello manifestando que el Querellante estaba creando un ambiente hostil e incómodo en la cafetería. Ese día refirió lo acontecido al Área de Recursos Humanos para la acción correspondiente.
15. El 18 de julio de 2023, el Querellante fue despedido por haber demostrar una conducta de falta de respeto a otros empleados y supervisora, conducta deshonesto y conducta no apropiada que afecta o razonablemente podría afectar el ambiente de trabajo y la operación del Hospital.
16. Al Querellante se le imputó haber violado las siguientes normas del Manual del Empleado:

**Norma 23-** Violación a alguna norma del Manual de empleados y/o de las políticas del Hospital.

**1er Incidente:** Reprimenda Verbal

**Norma 24-** Estar fuera de su área asignada de trabajo durante horas laborables a menos que esté expresamente autorizado para hacerlo.

**1do Incidente:** Reprimenda Verbal

**Norma 39-** Actuar descortés o faltarle al respeto a otros empleados, pacientes y/o allegados.

**1er Incidente:** Advertencia escrita. (En algunas circunstancias procederá la separación inmediata de empleo).

17. El 13 de mayo de 2021, el Querellante fue amonestado por escrito por actuar descortésmente, de forma amenazante y gesticulando con las manos contra otros empleados.

18. El 17 de agosto de 2023, la Unión radicó la presente querrela ante este Foro.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dilucidar si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

El Patrono argumentó, que el despido estuvo justificado debido a que su conducta demostró una clara violación de las normas del Manual del Empleado. Que su comportamiento demuestra una conducta de faltas de respeto hacia otros empleados y supervisora, conducta deshonesta y no apropiada que afecta el ambiente de trabajo y la operación del Hospital.

La Unión alegó, que el despido no estuvo justificado.

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado si existe justa causa para ello. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775 (1992).

El Artículo 2, de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...]

Sin embargo, no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Es por ello, que el Tribunal Supremo ha establecido que para que las violaciones a las normas de trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tendrá que demostrar<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., supra; Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 D.P.R. 599 (1989); Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra.

- (1) La razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento;
- (2) que le suministro copia escrita de estas al empleado;
- (3) y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.

La Regla reconocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987).

En este caso, el Patrono presentó prueba documental y testifical con el propósito de justificar la medida disciplinaria impuesta al Querellante. El Patrono presentó como testigos a la Sra. Narielle T. Martínez Toro, al Sr. Israel A. Román Gonzalez, y al Sr. Ramón E. Rodríguez Quiñonez.

La señora Martínez Toro, supervisora del Departamento de Nutrición, atestó que conocía al Querellante como empleado del Almacén del Hospital. Que a eso de las 6:50 a.m., del 6 de junio de 2023, se presentó a su oficina el señor Abimael Vázquez para decirle que un empleado del almacén le había hablado de mala manera porque no habían "hamburguers". El señor Vázquez le pidió que fuera a hablar con el Querellante dado que no quería contestarle de la misma forma.

La señora Martínez fue a hablar con el Querellante para saber qué fue lo que pasó con el señor Vázquez. El Querellante le dijo que no tenía los "hamburguers" listos.

La señora Martínez le explicó que era muy temprano y que normalmente se preparaban después de las 10:00 a.m. El Querellante le respondió con "actitud" que otros compañeros los tenían listos temprano. Ella le dijo que se le podía preparar pero que se tardaba, pero él le dijo que lo esperaba.

Añadió, que luego se le acercó la señora Kathy Hernández para quejarse porque el Querellante le preguntó de mala manera y gritando, frente a empleados y visitantes, que cuánto le faltaba al "hamburguer". Que posteriormente le informó lo sucedido al Sr. Israel Román.

Del mismo modo, el Sr. Israel A. Román Gonzalez, gerente del Departamento de Servicios Nutricionales, testificó que la señora Martínez le refirió el incidente ocurrido en la cafetería. Que se reunió con el señor Abimael Vázquez y con Kathy Hernández y les solicitó unos escritos. Que refirió el asunto al Departamento de Recursos Humanos. Que luego citó al Querellante y lo entrevistó en compañía de la señora Tania Ruiz, gerente de Relaciones Laborales.

Atestó, además, que hubo otro incidente el 12 de junio de 2023. En esa ocasión, a eso de las 7:05 a.m., la señora Ruiz le envió un mensaje expresando preocupación debido a que vio un camión de Ballester en la puerta de atrás del almacén y las puertas corredizas ("rolling doors") estaban cerradas. Que la señora Ruiz fue a la cafetería y vio al Querellante desayunando. Que entonces regresó al almacén y le dijo al chofer que ya pronto lo ayudaban. Que a eso de las 7:15 a.m., otro empleado abrió las puertas corredizas del almacén para que se pudiese recibir la mercancía.

El señor Román refirió un tercer incidente ocurrido el 13 de junio de 2023. Ese día, a eso de las 7:40 a.m., se le acercó el señor Abimael Vázquez para decirle que

mientras estaba ayudando a Wanda Ortiz a preparar unos "hamburguers" para el Querellante éste lo estaba mirando fijamente haciendo gestos con la cara y movimientos amenazantes con las manos. La señora Ortiz corroboró lo manifestado por el señor Vazquez por lo que notificó el asunto al Área de Recursos Humanos.

El Sr. Ramón E. Rodríguez Quiñonez, supervisor del Almacén y del Querellante, atestó que tuvo conocimiento del incidente del 6 de junio de 2023, por medio de un correo electrónico. Que no tuvo ninguna participación en el asunto a excepción del correo electrónico.

Manifestó, además, que tuvo conocimiento del incidente del 12 de junio de 2023, porque era el supervisor del Querellante pero que al momento de los hechos se encontraba de vacaciones. Que el horario de trabajo del Querellante era de 7:00 a 11:00 a.m., y de 12:00 a 4:00 p.m. Que este podía tomar quince (15) minutos cuando llegaba al trabajo si lo solicitaba con anterioridad y no se afectaba el servicio. Que las puertas se abren tan pronto llegan a las 7:00 a.m., dado que el almacén recibe mercancía de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

Expresó, que el proceso de entrega de mercancía podía durar hasta una hora. Que era sumamente importante que se recibiese la mercancía a tiempo y que se atendiese el asunto de forma inmediata para ofrecer un servicio de calidad.

La Unión, por su parte, no presentó prueba documental o testifical alguna que derrotase la evidencia presentada por el Patrono.

En este caso, la prueba evidenció que el Patrono cumplió cabalmente con los criterios necesarios para despedir al Querellante por justa causa. En ausencia de prueba

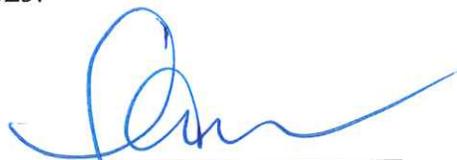
que indique que la acción disciplinaria fue impuesta de manera caprichosa o arbitraria procedemos a emitir el siguiente Laudo.

### VIII. LAUDO

El despido del Sr. José Salazar Flores estuvo justificado conforme a derecho y al Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 4 de junio de 2025.



---

LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 4 de junio de 2025; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

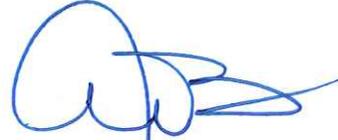
SRA. OLGA FLORES CRUZ  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL LA CONCEPCION  
oflores@hospitalconcepcion.org

SR. JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ  
PRESIDENTE  
ULEES  
alverio@unidadlaboral.com

LCDA. NANNETTE RODRIGUEZ  
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO  
nrodriguez@pg.legal

LCDA. GINA DÍAZ ORTÍZ  
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO  
gdiaz@pg.legal

LCDO. FELIX BALTOLOMEI RODRIGUEZ  
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN  
fbartolomei@illmpr.com



---

ARLENA OLIVO BACHILLER  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA