

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

**POSADAS DE PUERTO RICO  
ASSOCIATES, INC.**  
*h/n/c*  
**WYNDHAM CONDADO PLAZA  
HOTEL & CASINO**  
*(Hotel)*

Y

**UNIÓN GASTRONÓMICA DE  
PUERTO RICO, LOCAL 610**  
*(Unión)*

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-02-2033**

**SOBRE: RECLAMACIÓN  
DE PROPINAS**

**ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET**

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 8 de septiembre de 2004. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 8 de octubre de 2004.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el Hotel**, el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Eva Díaz, Directora de Recursos Humanos. **Por la Unión**, el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; Sa. Damaris L. Vendrell Toledo, Representante de la Unión; Sr. Ismael Montañez, Querellante. Los árbitros María Franco y Francisco Ortiz estuvieron presentes como observadores.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la Arbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Conciliación y Arbitraje.

### **POR EL HOTEL:**

Que la Honorable Arbitro determine si el Wyndham Condado Plaza Hotel & Casino violó o no el Convenio Colectivo vigente entre las partes en lo relacionado a la reclamación del Sr. Ismael Montañéz. De entender la Honorable Arbitro [que] hubo una violación al Convenio, que disponga el remedio adecuado.

### **POR LA UNIÓN:**

Si el Hotel adeuda o no al querellante propinas que debió devengar los días 27 y 28 de octubre de 2001. Que se provea el remedio apropiado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el postulado por el Hotel.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

### **ARTÍCULO XXIV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Todos los asuntos relacionados con la operación, control y dirección del negocio del Patrono, incluyendo, sin que se entienda como una lista exhaustiva, sino a forma de ejemplo, los siguientes: la selección de personal, control y dirección de los empleados, la determinación y / o el cambio del concepto y el método de operación de todos los salones y/ o departamentos del Hotel, incluyendo la introducción de

nuevos métodos, prácticas operacionales, la maquinaria y / o sistemas de operación, y el establecimiento y ejecución de reglamentos razonables quedan reservados al Patrono, a menos que se haya dispuesto expresamente lo contrario por este Convenio.

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Ismael Montañés, aquí querellante, trabaja en el Hotel Condado Plaza desde marzo de 1995. El Querellante se desempeña como "bartender" en el área del casino "lounge" y ocasionalmente era asignado a trabajar en el "service bar".
2. El Querellante es empleado regular del Hotel por lo que percibe un sueldo fijo.
3. El Querellante recibe propinas cuando le sirve bebidas a los clientes del casino en el "front bar"; no recibe propinas cuando le sirve las bebidas a los meseros en el "service bar".
4. El Querellante fue objeto de una auditoría el viernes, 26 de octubre de 2001 por lo que se le privó de su "petty cash" y fue asignado a trabajar en el "service bar".
5. El sábado, 27 de octubre de 2001 también fue asignado a trabajar en el "service bar".
6. Al Querellante se le dijo que había sido asignado al "service bar" porque no tenía su "petty cash" y que por eso no podía atender a los clientes del "front bar".
7. El Querellante presentó una reclamación por las propinas dejadas de percibir durante los días que estuvo asignado a trabajar en el "service bar".

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión alegó que el querellante fue asignado a trabajar en el "service bar" a pesar de que su lugar habitual de trabajo era el "front bar" con el pretexto de que no tenía el "petty cash" necesario para atender a los clientes debido a que había sido objeto de una auditoría. Argumentó además, que los empleados que sustituyeron al querellante en el "service bar" tenían menor antigüedad que éste en el Hotel y tampoco tenían un "petty cash" para atender al público y aún así brindaron el servicio.

El Hotel argumentó, por su parte, que no incurrió en violación alguna al Convenio Colectivo al asignar al querellante al "service bar". Alegó además, que el querellante no tiene derecho a reclamar propinas debido a que éstas no forman parte de su salario sino que constituyen un incentivo por servir bien a los clientes.

En este caso, los hechos que dan lugar a la querrela se circunscriben a que el querellante fue objeto de una auditoría por lo que se le privó de su "petty cash" en medio de la investigación. El Hotel en el ejercicio de su prerrogativa gerencial lo asignó a trabajar en el "service bar" un par de días y luego lo regresó a trabajar en el "front bar".

Al examinar el Convenio Colectivo vigente entre las partes no encontramos disposición alguna que le garantice al querellante el pago de propinas dejadas de devengar en un caso como éste. El querellante es un empleado a sueldo del Hotel que recibe propinas conforme al número de clientes que atiende y su antigüedad para los efectos del Convenio Colectivo vigente entre las partes no tiene nada que ver con una situación como la de autos.

Aún cuando la Unión presentó prueba de la cantidad aproximada dejada de percibir por el querellante los días que estuvo trabajando en el "service bar" lo cierto es que dicha cantidad es una de carácter especulativo y que el querellante no vio afectado su salario.

En nuestra jurisdicción las reclamaciones monetarias normalmente responden a una pérdida sufrida en el ingreso del empleado. En estos casos, los árbitros generalmente requieren que la parte afectada pruebe su reclamación y éstos usualmente deniegan las mismas cuando el alegado daño es de carácter especulativo. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Fourth Edition, BNA, Washington 1985, pags. 401-402.

## VI. LAUDO

El Wyndham Condado Plaza Hotel & Casino no violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes en lo relacionado a la reclamación del Sr. Ismael Montañez. Se desestima la querella.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de marzo de 2005.

---

**LILLIAM M. AULET BERRÍOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 10 de marzo de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. EDWIN J. SEDA FERNANDEZ  
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA  
PO BOX 70294  
SAN JUAN PR 00936-8294

LCDO. NORMAN PIETRI  
URB. ALTAMESA  
1393 AVE. SAN IGNACIO  
SAN JUAN PR 00921

SRA. RAYMA FERRER  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
WYNDHAM CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO  
PO BOX 9021270  
SAN JUAN PR 00907

SRA. DAMARIS VENDRELL  
REPRESENTANTE  
UNION GASTRONOMICA  
PO BOX 13037  
SAN JUAN PR 00908-3037

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III