

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
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

DIAMOND PALACE HOTEL & CASINO
(Patrono u Hotel)

y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA GASTRONÓMICA DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-1458

SOBRE: DESPIDO POR DAÑOS A LA
PROPIEDAD

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La Audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 28 de septiembre de 2004. El mismo quedó sometido el 8 de noviembre de 2004, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el "Patrono"**: Lcdo. George E. Green, Portavoz y Asesor Legal; María Borrés, Directora de Recursos Humanos y Testigo; Aida Benítez, Supervisora y Testigo; y Madeline Soto, Testigo. **Por la "Unión"**: Lcdo. Leonardo Delgado, Portavoz y Asesor Legal; Dimaris Vendrell y Rebeca Morales; ambas oficiales de la Unión y Wilfredo Quiñones, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, presentaron sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en el Árbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.¹

Patrono:

Determinar si el despido del querellante fue justificado por el Hotel, según la prueba documental y testifical presentada. De determinar que el despido fue justificado, el Árbitro deberá emitir un laudo confirmando el despido y desestimando la querrela. De determinar que el despido no fue justificado, el Árbitro indicará (Sic.) el remedio adecuado mediante laudo que emitirá, tomando en consideración la prueba presentada por las partes, las disposiciones del Convenio Colectivo vigente aplicables y el estado de derecho prevaleciente según la jurisprudencia interpretativa.

Unión:

Determinar conforme a la prueba y el Convenio Colectivo si el despido del trabajador estuvo o no justificado; de determinar que no lo estuvo se solicita que se ordene la reposición en el empleo, la paga retroactiva y cualquier otro remedio que en justicia, derecho y equidad proceda.

Conforme a las contenciones de las partes, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ARTÍCULO XIV – SOBRE SUMISIÓN

- a) *Las partes deberán confeccionar el acuerdo de sumisión previo a la vista.*
- b) *En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.*

Que el Árbitro determine si se justifica o no el despido del querellante, conforme los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo. De determinar que no estuvo justificado, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO XV

DERECHOS GERENCIALES

SECCIÓN 1: Todos los asuntos relacionados a la operación, control y dirección del negocio del Hotel, incluyendo la selección de personal, control y dirección de la fuerza laboral, la definición de los deberes de cada clasificación, la creación, eliminación o consolidación de clasificaciones, y el establecimiento y puesta en vigor de reglas razonables y normas están reservados al Hotel, excepto lo expresamente provisto en este acuerdo.

REGLAMENTO DE CONDUCTA

DIAMOND PALACE HOTEL & CASINO

La violación de una o más de las reglas o normas contenidas en este Reglamento por un empleado será razón justificada para tomar acción disciplinaria, incluyendo en algunos casos el despido. Las reglas enumeradas en este reglamento no son exhaustivas son solo lineamientos generales de conducta, pueden existir otras situaciones no contenidas en este manual que constituyan conducta inadecuada para el Hotel y ante la cual usted será disciplinado.

1. PUNTUALIDAD...

19. DAÑOS A LA PROPIEDAD

No se tolerará daños maliciosos a la propiedad del Diamond Palace Hotel & Casino. Esto incluye equipos, materiales y planta física, o negligencia en su uso que pueda poner en peligro el bienestar de este Hotel, sus huéspedes o empleados.

IV. HECHOS

1. El Sr. Wilfredo Quiñones, aquí querellante, comenzó a trabajar para el Hotel el 9 de diciembre de 1994, ocupando un puesto de “Houseman” en el Departamento de “Housekeeping”.
2. La Sra. Aida Benítez fungía como supervisora inmediata del querellante al momento de los hechos imputados.
3. El viernes 24 de octubre de 2003, la señora Benítez le impartió órdenes para que a la mañana siguiente limpiara con manguera el área del sótano.
4. Durante la mañana del 25 de octubre las cámaras de seguridad del sótano dejaron de funcionar por varios minutos, así como el ponchador electrónico que estuvo varios días fuera de servicio.
5. Tanto el fallo de las cámaras de seguridad y el ponchador electrónico fue debido a que los mismos se mojaron.
6. El 29 de octubre de 2003, la Directora de Recursos Humanos del Hotel, le escribe al querellante para informarle que estaban prescindiendo de sus servicios. En dicha comunicación se le informó al querellante que había incurrido en la violación del Artículo 19 del Reglamento de Conducta durante el desempeño de sus labores el 25 de octubre de 2003 y que esto sumado a varias infracciones a dicho reglamento los forzaba a tomar dicha acción.
7. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada por el Hotel, radicó la presente querrela ante este Foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono argumentó en el caso de autos que el querellante fue separado de su empleo el día 29 de octubre de 2003 por haber incurrido en una violación del Artículo 19 del Reglamento de Conducta. Que dicha violación ocurrió el 25 de octubre de 2003 cuando el querellante mojó las cámaras de seguridad y el ponchador electrónico ubicados en el sótano mientras limpiaba el mismo; causando que este último estuviera dañado por varios días.

A los efectos de probar que el despido estuvo justificado, el Hotel presentó como testigos a Aida Benítez, Madelin Soto y María Borrés². La primera de éstas declaró que trabajó para el Patrono en el puesto de “Executive Housekeeper” a cargo del departamento de “Housekeeping” y que era la supervisora del querellante a la fecha de los hechos que generaron el despido. Indicó, además, que el 23 de octubre de 2003 instruyó al querellante que al próximo día limpiara el sótano con el propósito de eliminar la pelusa producto de la operación de la lavandería del Hotel. Añadió que dicha limpieza había sido realizada anteriormente por el querellante y afirmó que la misma era llevada a cabo por el querellante, al menos una vez al mes.

La señora Soto declaró que en el área del sótano se encuentran dos cámaras de seguridad, afirmando que el 25 de octubre de 2003 ésta se encontraba de turno y observó en los monitores cuando el querellante mojó con la manguera de presión las mencionadas cámaras. Lo cual ocasionó que se perdiera la imagen de estas cámaras y por ende fue necesario secar las mismas para poder recuperar la cobertura del área del

²La Sra. Aida Benitez era la supervisora del querellante al momento de los hechos imputados. Madeline Soto se desempeña en el Departamento de Seguridad y María Borrés es la Directora de Recursos Humanos del Hotel.

sótano. Además, declaró que el ponchador electrónico utilizado por los empleados estuvo inutilizado varios días debido a daños causados por el agua. Por último, ésta indicó que redactó un informe describiendo los hechos ocurridos durante la mañana de 25 de octubre de 2003.

La señora Borrés, tercero y último testigo del Patrono, declaró que recibió el informe que preparó Soto donde detallaba el incidente del sábado 25 de octubre de 2003. Además, declaró que la supervisora inmediata del querellante le informó también de los hechos ocurridos y tratándose de una violación al Artículo 19 del Reglamento de Conducta decidió despedir al empleado. Declaró que el empleado tenía varias acciones disciplinarias anteriores a este último incidente. Añadió que dicha decisión fue tomada considerando esto y el daño que recibió la propiedad del Hotel.

La Unión, por su parte, argumentó que el despido del señor Quiñones no se justifica. A tales efectos, argumentó que la evidencia presentada ante el Árbitro por el Hotel no es suficiente para probar la falta imputada al querellante. Añadió que el daño que recibió la propiedad del Patrono, en específico las cámaras de seguridad, era mínimo y lejos de intencional fue accidental.

De entrada debemos señalar que en el ámbito obrero-patronal el peso de la prueba recae sobre quien trae la afirmativa de la cuestión en controversia. Es decir, en los casos disciplinarios dicho peso descansa sobre el Patrono a quien le corresponde demostrar que la acción tomada estuvo justificada. Dicha doctrina fue claramente establecida en el caso, **J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978)**, por el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Peso que a nuestro juicio quedó sostenido por el testimonio no controvertido de los testigos y la evidencia presentada por el Hotel. Veamos.

Luego de examinar las contenciones de las partes, la prueba documental y testifical concluimos que en efecto el querellante incurrió en la falta imputada. Dicha conclusión descansa sobre los testimonios no controvertidos de los testigos del Patrono. Sobre este particular, nuestro Tribunal Supremo en Miranda Soto vs. Mena, **109 DPR 473**, se expresó de la siguiente manera:

La declaración de un testigo no contradicho sobre un hecho determinado, debe merecer crédito a no ser que su versión sea físicamente imposible, inverosímil o que por su conducta en la silla testifical se haga indigno de crédito.

Como en el presente caso no fueron contradichas las declaraciones de los testigos, ni fueron inverosímiles, físicamente imposibles o su conducta nos lleva a no adjudicarle entero crédito a su testimonio, debemos pues darle entera credibilidad a las mismas.

Por último, descartamos que el daño sufrido por las cámaras de seguridad y el ponchador electrónico fuera incidental, esto por una sencilla razón el querellante había en ocasiones anteriores limpiado el área del sótano sin que se mojara el equipo que recibió daño el día de los hechos, 25 de octubre de 2003.

A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del querellante estuvo justificado conforme los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 7 de diciembre de 2004.

Benjamín Marsh Kennerley

Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 7 de diciembre de 2004 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LIC GEORGE GREEN RODRÍGUEZ
33 CALLE BOLIVIA OFIC 203
SAN JUAN PR 00917

SRA MARÍA DE L BORRÉS
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
DIAMOND PALACE HOTEL & CASINO
PO BOX 13637
SAN JUAN PR 00908

LIC LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 00917

Isabel López Pagán

Secretaria