

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

**POSADAS DE PUERTO RICO, INC.
WYNDHAM CONDADO PLAZA
HOTEL & CASINO
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA,
LOCAL 610
(UNION)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-901

**SOBRE: DESPIDO POR CONDUCTA
IMPROPIA Y DESHONESTA
JOSÉ A. DÍAZ ÁVILA**

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje del caso de epígrafe se celebraron los días 21 de abril de 2006, 17 de octubre de 2006, y 12 de enero de 2007.

La audiencia del 21 de abril de 2006, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. En representación del Patrono compareció el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Eva Díaz, Gerente de Recursos Humanos; el Sr. Luis Figueroa, Supervisor del Departamento de Ingeniería; y el Sr. Otilio Ramos, Director del Departamento de Seguridad. En representación de la Unión, compareció el Lcdo. Leonardo Delgado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. José A. Díaz, Querellante; la Sra. Damaris Vendrell, Oficial de la Unión; y el Sr. Juan Cores, Testigo.

La audiencia del 17 de octubre de 2006, se celebró en las instalaciones del Condado Plaza Hotel & Casino. En representación del Patrono, compareció el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández; la Sra. Eva Díaz; el Sr. Luis Figueroa; y Sr. Otilio Ramos. En representación de la Unión, compareció el Lcdo. Leonardo Delgado, el Sr. José A. Díaz y la Lcda. Aileen Rosado, en calidad de observadora. Previo a la celebración de la audiencia, se llevó a cabo una inspección ocular de las habitaciones 554 y 556 del edificio del Condado Plaza conocido como "Laguna Wing". En dicha inspección estuvieron presentes los Licenciados Edwin J. Seda Fernández y Leonardo Delgado; la Sra. Eva Díaz y el Sr. José A. Díaz.

La audiencia del 12 de enero de 2007, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. En representación del Patrono, compareció el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, y la Sra. Eva Díaz. En representación de la Unión, compareció el Lcdo. Adrián R. Linares Palacios, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Caleb Morales, Oficial de la Unión; el Sr. José A. Díaz; y el Sr. Juan Cores.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 25 de abril de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos. Habiendo recibido sendos escritos conforme al término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la sumisión, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De entender la Árbitro que el despido fue injustificado, que disponga el remedio en ley; que no es otro que aquel dispuesto en la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba presentada y el Convenio, si el despido del trabajador estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo, que el [sic] Árbitro emita el remedio que entienda procede.

A tenor con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el despido del Sr. José A. Díaz Ávila, estuvo o no justificado. De no estarlo, la Árbitro emitirá el remedio adecuado.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 18

DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 24. El patrono tiene el derecho de implementar, revisar, anunciar, y hacer cumplir reglas de trabajo y reglas de conducta, así

como posibles acciones disciplinarias por violaciones a las mismas. Antes de que cualquier nueva regla sea anunciada o emitida, la Unión recibirá una copia y tendrá catorce (14) días calendarios para objetar por escrito la razonabilidad de la misma. Si el Patrono no recibe dicha objeción, las reglas y las posibles acciones disciplinarias por violaciones a las mismas según propuestas serán consideradas razonables y podrán ser puestas en vigor. Dichas objeciones presentadas a tiempo serán resueltas únicamente según el procedimiento de quejas y agravios aquí contenido. En el caso que una objeción se haya hecho a tiempo, dicha regla y las posibles acciones disciplinarias por violación a la misma que es sujeta a la objeción, podrá ser puesta en vigor por el Patrono a menos que y hasta que un árbitro o corte con jurisdicción y competencia encuentre que la regla es irrazonable.

...

ARTÍCULO 23

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

...

Sección 5: Cuando un empleado sea despedido o suspendido, el Patrono dará las razones por escrito dentro de los siete (7) días después de tomar la acción.

DISPOSICIONES PATRONALES PERTINENTES. CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO - RULES OF CONDUCT

...

USE OF HOTEL FACILITIES

5.

...

B. Restrict Areas -Employees are strictly forbidden to visit the Hotel rooms, to use them even when paying and/or during days, off to walk through the corridors and other areas, unless

the nature of their job so requires it or unless assigned to do so by his supervisor or boss. Employees must strictly obey the signs and indications which designate these areas.

- C. Work areas -Employees must remain only in the work area which they have been assigned to work in, or which are for their use. An employee will not be allowed to walk through the Hotel or visit other area outside those which are necessary for him/her to perform his job unless expressly authorized by his supervisor or any authorized management representative.

6. ABANDONMENT OF WORK

The employee must remain solely in the area where he/she has been assigned to work. While he/she is working the employee cannot abandon his work area or game table without the previous authorization of his supervisor or abandon the Hotel before his shift is over. Without the previous authorization of the authorized management representative.

If an employee does not report to work during the number of days specified in the applicable collective bargaining agreement, or during three days in the case of non-union personnel, without having called in or notified any reason for his absence, said act shall also constitute abandonment of the job, and the employee is subject to disciplinary sanction and loss of seniority.

The refusal of an employees to work in the area where he/she was assigned also constitutes a violation to this rule as well as an insubordination subject to discipline.

...

18. IMPROPER CONDUCT

Indecent or immoral conduct, or any type of conduct which interrupts the peace and tranquility of our guests and our employees is forbidden. Employees who use indecent, insulting or improper language or conduct, or who disturb the peace shall be severely disciplined.

Employees who hit others or provoke fights, engage in hand games and disorderly conduct in the Hotel premises shall also be disciplined.

Employees who violate this rule shall be dismissed. We prohibit any type of arguments with a client. Any problem arising with a client should be referred immediately to your supervisor or authorized representative, so as to protect you and our reputation. The decision which the supervisor takes must be obeyed immediately by the employee. If after obeying an order the employee decides to question the same he/she must do so in the office of the authorized representative or in the Human Resources, if he/she should consider it necessary.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

De un análisis integral de la prueba oral y documental presentada durante las audiencias de arbitraje, concluimos los siguientes hechos:

- El Sr. José A. Díaz Ávila, querellante, se desempeñó como empleado de mantenimiento en el Departamento de Ingeniería, desde el 14 de abril de 2004 hasta el 13 de agosto de 2005; fecha en que fue despedido. Su supervisor inmediato era el Sr. Luis A. Figueroa Fuentes.
- El 13 de agosto de 2005, ante la petición de un huésped, el señor Figueroa se comunicó vía radio con el Sr. Juan Cores, empleado de mantenimiento, para que pasara a destapar el inodoro de la habitación 554. Simultáneamente, el señor Figueroa intentó

comunicarse vía radio con el querellante para asignarle un trabajo en el salón de juegos del vestíbulo del Hotel. A pesar de tener su radio, el querellante no contestó la llamada de su supervisor por lo que no se le pudo asignar el trabajo.

- El querellante, coincidió con el señor Cores cuando éste se dirigía a la habitación 554, y decidió ir a la mencionada habitación para ayudar a su compañero. Ésto sin la autorización de su supervisor.
- Así las cosas, ambos empleados llegaron a la habitación 554, y luego de tocar a la puerta tres veces, según el procedimiento establecido por el Hotel, decidieron entrar.
- Al entrar a la habitación el señor Cores comenzó a trabajar en el baño, mientras que el señor Díaz se mantuvo hablando con él desde la puerta. En determinado momento, el señor Díaz se adentró en la habitación 554 y se dirigió a la puerta de interconexión que une la habitación 554 con la habitación 556. Cerca de la puerta de interconexión había unas maletas y el querellante se dobló a husmear en las mismas. Acto seguido, la huésped de la habitación 556 salió del baño y sorprendió al señor Díaz buscando en dichas maletas; por lo que comenzó a reclamarle. Al escuchar la discusión, el señor Cores, quien aún se encontraba trabajando en el

baño de la habitación 554, salió a ver que sucedía. Al percatarse de los reclamos de la huésped, se comunicó vía radio con el supervisor. Éste le indicó al señor Figueroa que el señor Díaz estaba con él en la habitación 554, y le pidió que pasara por dicha habitación.

- Cuando el señor Figueroa llegó a la habitación 554, encontró al señor Cores y al señor Díaz reunidos con el Sr. Norberto Aponte, Director de Seguridad. También estaban presentes dos oficiales del Departamento de Seguridad; dos huéspedes de las habitaciones 554 y 556; y el Sr. Oscar Rosa, Delegado de la Unión. Allí, la huésped expresó haber sorprendido al señor Díaz buscando en la maleta de su hermana.
- Los oficiales de seguridad procedieron a tomarle declaraciones a los huéspedes. Luego se reunieron con el señor Díaz en otra habitación. Allí el señor Díaz solicitó que lo registraran y pidió que llamara a la Policía. Éste fue registrado, más no se le encontró ningún bien propiedad de los huéspedes. El Departamento de Seguridad del Hotel no llamó a la Policía.
- Ese mismo día, 13 de agosto de 2005, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo hasta tanto se realizara la investigación

correspondiente. Posteriormente, el 18 de agosto de 2005, éste fue despedido. A esos efectos, la Unión radicó la presente querrela.

SOBRE EL PLANTEAMIENTO PROCESAL

Durante el desfile de prueba de la Unión, específicamente durante el interrogatorio del querellante, ésta presentó un planteamiento de índole procesal. Alegó que en el presente caso procedía revocar el despido del querellante, ya que el Patrono no había cumplido con las disposiciones del Artículo 23, Sección 5, supra, del Convenio Colectivo. Posteriormente fundamentó dicha alegación en su alegato escrito. Sostuvo que la referida Sección 5, establece que cuando un empleado sea despedido o suspendido, el Patrono dará las razones por escrito dentro de los siete (7) días después de tomar la acción. Arguyó que el querellante fue suspendido sujeto a investigación el 13 de agosto de 2005, y el 18 de agosto de 2005, le notificaron verbalmente que estaba despedido. Sostuvo que el empleado no recibió ninguna comunicación escrita notificándole su despido; incumpliendo así el Patrono, con lo requerido en la Sección 5, del Artículo 23, supra. El Patrono, por su parte, alegó que no hubo ninguna violación al Convenio Colectivo.

Habida cuenta de lo antes expresado, consideramos que el planteamiento traído por la Unión es uno tardío. La Unión no evidenció haber discutido la alegada violación del Patrono durante las etapas previas al arbitraje. Mucho menos presentó dicho planteamiento al inicio de los procedimientos de rigor para la audiencia de arbitraje.

No fue hasta que comenzó el interrogatorio de su segundo testigo, en este caso el querellante, que la Unión trajo ante nuestra consideración la alegada violación del Patrono a las disposiciones del Convenio Colectivo. Por tal razón, no habremos de considerar dicho planteamiento.

SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido del Sr. José A. Díaz Ávila, estuvo o no justificado. El señor Díaz fue despedido por haber incurrido en violación a las reglas de conducta del Hotel, y por invadir la privacidad de los huéspedes, en hechos ocurridos el 13 de agosto de 2005.

El Patrono sostuvo que el despido fue justificado, ya que el querellante violó los procedimientos del Hotel, así como la privacidad de sus huéspedes. Sostuvo que previo al incidente que culminó con el despido del señor Díaz, éste había sido amonestado por incidentes similares. Para sustentar su posición, el Patrono, presentó como testigos a la Sra. Eva Díaz y los señores Luis Figueroa y Otilio Ramos. En suma, la prueba testifical del Patrono giró en torno a lo siguiente¹:

“El Sr. Luis Alberto Figueroa, Supervisor del Departamento de Ingeniería del Hotel (“el señor Figueroa”) [sic], testificó sin lugar a equívocos que el sábado, 13 de agosto de 2005 recibió una llamada de la operadora del cuadro del Hotel, que requería la atención de un empleado del Departamento de Ingeniería. Una huésped llamó a la operadora para reportar que el baño de la habitación 554 de la torre

¹ Toda vez que concurrimos con lo expresado por el Patrono en su alegato escrito, procedemos a citar el mismo. (págs. 7 a la 15).

“Laguna Wing” del Condado Plaza estaba tapado. Por consiguiente, el señor Figueroa procedió a comunicarse a través de su radio con el Sr. Juan Cores, empleado de mantenimiento del Departamento de Ingeniería, y le indicó que reparara el baño reportado.

Simultáneamente, el señor Figueroa intentó infructuosamente comunicarse en varias ocasiones a través de su radio con el querellante durante su turno de trabajo y en horas laborables, ya que había que montar un cuadro en el salón de juegos (“Game Room”) del vestíbulo del Hotel.

En vista de que el señor Díaz no contestó a su llamado, el señor Figueroa se comunicó con el señor Cores para que éste atendiera la situación del “Game Room”. El señor Cores le indicó que no podía dirigirse en ese momento al “Game Room”. Ante esta situación, el señor Figueroa intentó nuevamente comunicarse con el señor Díaz, pero éste no contestó. Es en ese momento que el señor Cores se comunicó con el señor Figueroa y le indicó que el señor Díaz se encontraba con él en la habitación 554 y le pidió que pasara por esa habitación.

Cuando el señor Figueroa llegó a la habitación 554 encontró a los señores Cores y Díaz junto al Sr. Norberto Aponte, Director de Seguridad del Hotel y a dos oficiales más del Departamento de Seguridad del Hotel. Además, se encontraban la Sra. Arlene Schmidt y su padre, ambos huéspedes del Hotel, y el Sr. Oscar Rosa, Delegado de la Unión. El señor Figueroa testificó que al llegar a dicha habitación escuchó a la señora Schmidt acusando al señor Díaz de haberlo encontrado en cuclillas en su habitación y buscando en su maleta. La habitación 556, en la cual se hospedaba la señora Schmidt, está contigua a la habitación 554 y conecta con éste mediante una puerta. Según el señor Figueroa, tanto la señora Schmidt como su padre se encontraban muy molestos con la situación.

El señor Figueroa indicó que cuando llegó al lugar, los oficiales de seguridad estaban tomando declaraciones sobre el incidente. Las declaraciones al señor Díaz y a la señora Schmidt fueron tomadas en presencia del señor Figueroa. Éste escuchó al señor Díaz declarar

que no había entrado a la habitación 556, sino que estaba afuera, en el pasillo. También escuchó a la señora Schmidt refutar e indicar que el señor Díaz había entrado a su habitación y que lo había visto buscando en una maleta.

Luego de que se tomaron las declaraciones, el señor Figueroa discutió lo sucedido con el querellante, la Sra. Mirem Ubarri, ““Manager on Duty” (MOD) en Turno, el Sr. Oscar Rosa, delegado de la Unión y el Sr. Norberto Aponte. Posteriormente, el Sr. Nicolás Lebrón, Asistente del Director de Ingeniería, se comunicó con la Sra. Eva Díaz, Gerente de Recursos Humanos, quien le instruyó que suspendieran al señor Díaz, pendiente a que se realizara una investigación.

El señor Figueroa, explicó que es una norma en el Departamento de Ingeniería el que se reúnan a los empleados todos los días para asignar el trabajo pendiente, repasar las normas y procedimientos establecidos en dicho departamento e indicarles el porcentaje de ocupación del Hotel. Se le instruye a los empleados a pedirle ayuda a sus supervisores cuando ésta es necesaria para realizar algún trabajo. Además, se recalca que no pueden estar más de dos empleados juntos y que no pueden estar en áreas restringidas sin la autorización de su supervisor.

En cuanto al procedimiento a seguir para la asignación de tareas en el Departamento de Ingeniería, el señor Figueroa indicó que el trabajo es asignado a uno o más empleado específica e individualmente. Cuando el trabajo es asignado a un solo empleado, es éste el único que puede realizar el mismo. **Ningún otro empleado puede, sin la autorización de un supervisor, asignarse un trabajo o ayudar o acompañar a otro empleado.** Además, está establecido y es política del Hotel que sus empleados no puedan entrar a habitaciones o estar en otras áreas del Hotel sin la autorización de un supervisor.

El señor Figueroa testificó que además de la situación ocurrida 13 de agosto de 2005, en los expedientes del Hotel había evidencia de que habían ocurrido otras situaciones sobre presencia de un empleado en cuartos ocupados por huéspedes en las cuales el señor Díaz estuvo

involucrado. El señor Figueroa expresó que una huésped del Hotel se quejó debido a que un hombre había tocado en la puerta de su habitación durante la madrugada. Durante la investigación de dicho incidente, el Departamento de Seguridad del Hotel sacó un informe (“read-out”) de la puerta de dicha habitación, del cual surgió que la puerta de la habitación fue abierta con la llave asignada al señor Díaz. Las declaraciones e informes que se realizaron sobre dicho incidente coinciden con el testimonio del señor Figueroa. Véase Exhibits 6, 10 y 11. También coincide con las propias admisiones del querellante Díaz. El querellante admitió que abrió la puerta de la habitación en altas horas de la noche y había unas huéspedes durmiendo y que éste les dijo pondría el letrero de “Do not disturb”.

En otra ocasión, otras huéspedes se quejaron ante el Departamento de Seguridad del Hotel, ya que se desapareció [sic] cantidad de dinero de su habitación. Posteriormente, el señor Díaz suscribió una declaración para el Departamento de Seguridad en la cual admitió que había entrado a dicha habitación y que al entrar se había encontrado varias damas en ropa interior. Véase Exhibit 5. La huésped de dicha habitación, la Sra. Marsha Bogle, también suscribió una declaración mediante la cual informó que un ingeniero del Hotel había entrado a su habitación para reparar el baño, pero indicó que volvería luego. Según la declaración, la señora Bogle se fue a la piscina y cuando regresó se percató de que le faltaban cien (\$100.00) dólares. Véase Exhibit 13.

Por otro lado, el señor Díaz fue amonestado por mentir para justificar una tardanza. El señor Díaz llamó al Hotel el domingo, 27 de febrero de 2005, para indicar que su madre se encontraba enferma, por lo que llegaría tarde a su turno de trabajo. Posteriormente, varios compañeros de trabajo del señor Díaz se encontraban verificando el tiempo de los empleados que había corrido la carrera de 10 kilómetros realizada anualmente en el Puente Teodoro Moscoso [sic] se percataron de que el señor Díaz había participado en la misma. Al ser confrontado con esta situación el señor Díaz admitió que había participado en la carrera. Por lo tanto, el señor Díaz mintió a su patrono y comprometió el buen nombre de su madre para ausentarse sin autorización del Hotel. Más aún, el carácter mendaz del señor Díaz quedó de

manifiesto cuando, lejos de retractarse, insistió en la mentira durante la vista de arbitraje de este caso.

Consecuentemente, el señor Díaz fue amonestado ya que debido a su ausencia totalmente injustificada, en el Hotel en su departamento se atrasaron las labores, hubo un sobrecarga de trabajo y se tuvo que incurrir en el pago de tiempo extra.

Durante la vista celebrada en este caso, también testificó la Sra. Eva Díaz, Gerente de Recursos Humanos del Hotel. La señora Díaz expresó que intervino con el querellante cuando fue amonestado por haber mentido para ausentarse injustificadamente de su trabajo. La señora Díaz testificó que el querellante fue amonestado, ya que la falta incurrida es considerada como seria y que le advirtió de que de incurrir [sic] en otra violación a las reglas del Hotel, la acción disciplinaria sería más severa.

Además, la señora Díaz intervino en la investigación de los hechos que motivaron el despido del querellante. Según ésta, a raíz de los hechos alegados por la señora Schemidt, se reunió con el Sr. Luis Figueroa, el Sr. Juan Cores, empleados del Departamento de Seguridad y el querellante, en presencia del delegado de la Unión.

El señor Cores le indicó a la señora Díaz que fue asignado a realizar una reparación en la habitación 554. Según éste, cuando iba de camino se encontró al querellante, quien lo acompañó a la habitación. Mientras el señor Cores intentaba destapar el inodoro, le pidió al querellante que buscara una pompa. Según lo indicado por el señor Cores, lo próximo que éste escuchó fue la señora Schmidt preguntándole al señor Díaz por qué se encontraba dentro de su habitación, buscando dentro de una maleta. La señora Schmidt trató que el querellante admitiera que se encontraba doblado, dentro de su habitación y buscando dentro de una maleta.

Conforme al procedimiento de investigación en este caso, el señor Cores suscribió una declaración sobre los hechos ocurridos. Dicha declaración fue suscrita en presencia del Sr. Luis Figueroa, el Sr. Nicolás Lebrón, la Sra. Damari Vendrell, representante sindical de la

Unión, el Sr. Félix Mejía y Rosalba Traslaviña, ambos delegados de la Unión. Véase Exhibit 9.

La señora Díaz también entrevistó al querellante. Según ésta, el querellante le indicó que acompañó al señor Cores a la habitación 554. El querellante le indicó que cuando se asomó a la habitación 556, la huésped salió por la puerta de interconexión.

...

Por último, la señora Díaz, testificó que el querellante incurrió en la violación de varias reglas, a saber: Regla 5, sobre el uso de las facilidades del Hotel, Regla 6, sobre abandono de trabajo y Regla 18, sobre conducta impropia.

Con relación al otro incidente en el cual varios huéspedes se quejaron de que alguien había entrado a su habitación en la madrugada, la señora Díaz indicó que el Departamento de Seguridad investigó la situación y se completó un informe con la información recopilada. Conforme a los procedimientos del Hotel, se sacó un informe de las diferentes tarjetas con las cuales se abrió la puerta de la habitación ese día, del cual resultó que la llave que abrió la puerta fue la del querellante. Según la señora Díaz dicho incidente fue discutido con el querellante, en presencia de un empleado del Departamento de Seguridad. El querellante admitió haber abierto la puerta de dicha habitación y haber encontrado las huéspedes durmiendo.

Por otro lado, de la investigación realizada del incidente en el cual se alegó que faltaba una cantidad de dinero (\$100.00) de la habitación 631, también surgió que la puerta fue abierta con la llave asignada al querellante. Según la señora Díaz, la entrada en el sistema en la cual aparece el número de la llave asignada al querellante fue identificada por el Sr. Otilio Ramos, Director de Seguridad del Hotel.

Por su parte, el Sr. Otilio Ramos Director de Seguridad del Hotel, mediante su testimonio durante la vista confirmó que se había sacado un reporte de las transacciones realizadas con las diferentes tarjetas utilizadas para abrir la habitación 631. El señor Ramos

indicó que la llave que abrió la puerta de dicha habitación había sido asignada al querellante”.

...

La Unión, por su parte, alegó que el despido fue injustificado. Sostuvo que la acción del querellante de haber acompañado al señor Cores a realizar el trabajo que le fue asignado en la habitación 554, en nada atentó contra el buen y normal funcionamiento del Hotel. Además, sostuvo que al querellante, luego de desvestirse y ser registrado, no se le ocupó ningún bien propiedad de los huéspedes.

Para sustentar su posición presentó los testimonios de los señores Juan Cores y José A. Díaz Ávila.

El señor Cores declaró que recibió una llamada para reparar un inodoro tapado en la habitación 554. Que se encontró con el señor Díaz y le preguntó si tenía una “pompa”² a lo que el señor Díaz le respondió que sí. Que le dijo al señor Díaz que si no tenía nada que hacer que lo acompañara. Que al llegar a la habitación tocaron la puerta tres (3) veces y como nadie respondió entraron a la habitación. Que ese es el procedimiento establecido por el Hotel. Que al llegar a la habitación, entraron al baño. Declaró Cores, que siempre se mantuvo frente al inodoro y que el querellante se encontraba detrás de él. Posteriormente, declaró que cuando estaba tratando de destapar el inodoro le pidió al señor Díaz que buscara una pompa. Que el señor Díaz

² Instrumento que se utiliza para destapar el inodoro.

tuvo que ir al Departamento de Ingeniería a buscar la pompa. Que no supo más del señor Díaz hasta que escuchó a la huésped acusándolo. Que el señor Díaz y la huésped se encontraban frente a la puerta de interconexión.

Por otra parte, el señor Díaz declaró que fue con el señor Cores a la habitación 554. Que antes de llegar a la habitación buscó el equipo necesario para destapar el inodoro. Que tocaron la puerta tres (3) veces y luego entraron. Que tanto él como el señor Cores permanecieron en el baño de la habitación 554 hasta que llegó la huésped a acusarlo. Posteriormente, declaró que mientras el señor Cores permaneció en el baño, él se dirigió a la puerta de interconexión para asegurarse de que no hubiese huéspedes en la otra habitación.

Constando así las contenciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Al igual que los casos antes los Tribunales, la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 87 JTS 58. Siendo este un caso disciplinario en el cual se le ha impuesto al trabajador la sanción mayor, el peso de la prueba recae sobre el Patrono.

Es menester señalar que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral

del personal en su más alto nivel. Elkouri y Elkouri, *How Arbitration Works*, BNA, 5ta Ed., 1999, pág. 612-665. A esos efectos, y conforme a lo dispuesto en el Artículo 18, Sección 24, supra, el Patrono implantó sus reglas de conducta.

En el caso de autos, el señor Díaz fue despedido por violar las Reglas de Conducta Núm. 5 B y C, Núm. 6 y Núm. 18. El Patrono sostuvo que el señor Díaz no sólo violó los procedimientos establecidos por el Hotel, al acompañar a un compañero de trabajo a dar servicio a una habitación a la cual no fue asignado; sino por haber invadido la privacidad de los huéspedes. Mientras que la Unión sostuvo que la razón por la cual el querellante acompañó a su compañero era para brindar un mejor servicio en menos tiempo. Además, sostuvo que el señor Díaz fue registrado y no se le ocupó ningún bien propiedad de los huéspedes.

Empero, debemos señalar que quien determina la forma y manera en que se brindan los servicios y quien establece los procedimientos a seguir para garantizar el buen y normal funcionamiento del negocio; así como la satisfacción a sus clientes, es el Patrono y no sus empleados. También debemos destacar que, contrario a los señalamientos de la Unión, en el presente caso el querellante no fue despedido por apropiarse de los bienes de los huéspedes, sino por invadir su privacidad y por violar las normas y procedimientos del Hotel.

Aquilatada la prueba presentada determinados que el despido estuvo justificado. Sin lugar a dudas, quedó probado que el querellante obvió los procedimientos

establecidos por su patrono y decidió presentarse a una habitación a la cual no había sido asignado. Mientras su compañero Juan Cores, quien había sido asignado a realizar los trabajos de reparación en la habitación 554, se mantuvo trabajando en el baño de la habitación, el querellante se dedicó a husmear en la habitación, siendo sorprendido por la huésped.

De un análisis integral de los testimonios los Sres. Juan Cores y José Díaz, los cuales fueron sumamente confusos y contradictorios entre sí, así como las declaraciones hechas por el señor Díaz durante la inspección de las habitaciones, la cual se realizó previo a su testimonio; podemos concluir que el señor Díaz incurrió en la conducta imputada. Aún cuando el señor Díaz no se apropió de ningún bien de los huéspedes, ciertamente invadió su privacidad y puso en duda el buen nombre de la hospedería así como la seguridad que ésta le brinda a sus huéspedes.

Es imprescindible señalar que previo a este incidente, durante el corto tiempo que el querellante trabajó en el Hotel, protagonizó varios incidentes de naturaleza similar, los cuales fueron documentados y obran en su expediente de personal. Ésto denota la falta de compromiso y responsabilidad del señor Díaz hacia su trabajo.

Jurisprudencialmente se ha establecido que un despido se considera justificado cuando se trata de un empleado incompetente, ineficiente o negligente; o cuando se trata de un caso en el cual se establece un patrón reiterado de violación a las normas razonables establecidas por el patrono. Por otro lado, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de

1976, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado lo siguiente: (a) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; y (c) violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

También se ha expresado que nuestro Ordenamiento Jurídico no favorece el despido de un empleado en primera ofensa, a menos que la falta cometida por el trabajador sea de tal seriedad o naturaleza que ponga en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia en el funcionamiento de la empresa *Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536 (1970)*; ciertamente, esa es la situación en el caso que nos ocupa. Consideramos que la conducta del querellante evidentemente puso en riesgo el orden, la seguridad y la eficiencia en el funcionamiento del Hotel. Sin lugar a dudas, el señor Díaz incurrió en una conducta impropia y deshonesta, además de haber violado las normas y procedimientos de la Institución.

A esos efectos, confirmamos la medida disciplinaria según fue dictada mediante el siguiente laudo:

L A U D O

Determinamos que el despido del Sr. José A. Díaz Ávila, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 5 de junio de 2007.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 5 de junio de 2007, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA. EVA DÍAZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
WYNDHAM CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO
PO BOX 9021270
SAN JUAN PR 00902-1270

LCDO LEONARDO DELGADO
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL
AVE. MUÑOZ RIVERA 1127
SAN JUAN PR 00925

SRA. DAMARIS VENDRELL
OFICIAL
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

LCDO. ADRIÁN LINARES PALACIOS
VELEZ & QUINTANA LAW OFFICE
8 CALLE ARECIBO STE 1A
SAN JUAN PR 00917

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA