

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

HOTEL CARIBE HILTON
(*Hotel o Patrono*)

y

**UNIÓN GASTRONOMICA,
LOCAL 610**
(*Unión*)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-754

**SOBRE: DESPIDO POR
CONDUCTA
DESORDENADA
E IMPROPIA**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, los días 5 de marzo y 15 de septiembre de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 30 de octubre de 2009.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hotel Caribe Hilton, en lo sucesivo, "**el Hotel o el Patrono**": el Lcdo. Francisco M. Ramírez Rivera, asesor legal y portavoz; y la Sra. Dora Soler, gerente de Recursos Humanos y testigo; los señores Melanio Núñez, Jesús Ríos, Miguel Hernández, y Silvio Figueroa; testigos.

Por la Unión Gastronómica, en lo sucesivo, "**la Unión**": la Lcda. María Suarez, asesora laboral y portavoz; el Sr. Manuel Nieves, secretario-tesorero; el Sr. Melvin

Negrón, representante sindical; y los señores Michael Rosado, David Vázquez, y Héctor Santos; testigos; y el Sr. Ángel Mejías, querellante.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Que la Honorable Árbítro determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba desfilada, así como cualquier otra disposición legal aplicable, si el despido del querellante Ángel Mejías es injustificado.

De la Honorable Árbítro determinar que el Patrono incurrió en un despido sin justa causa contra el querellante, que determine el remedio correspondiente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO XXI DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Todos los asuntos relacionados con la operación, control y administración del negocio del Hotel, incluyendo la selección de personal, control y administración de los empleados y el establecimiento y ejecución de reglas y reglamentos razonables, quedan reservados al Hotel, excepto lo expresamente dispuesto por este Convenio.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Ángel Mejías, aquí querellante, se desempeñó como “General Cleaner” en el Departamento de “Steward” desde el 29 de noviembre de 2003 hasta el 21 de agosto de 2008.
2. El 7 de julio de 2008, el Querellante trabajó en el Área de la Cocina en el turno de 6:30 p.m. a 3:00 a.m. Esa noche, a eso de las 11:10 p.m., el Querellante se presentó en la oficina del supervisor de turno, Sr. Jesús Ríos, para quejarse de que su compañero

¹ Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo 2006-2009.

de trabajo, el Sr. Melanio Núñez, estaba limpiando las mesas del área caliente de la cocina con un producto tóxico en lugar del detergente regular.

3. El supervisor se dirigió al área donde se encontraba el señor Núñez y le preguntó qué estaba utilizando para limpiar las mesas. El señor Núñez le indicó que estaba utilizando el detergente D-10. Dicho detergente es el que se utiliza para limpiar las mesas en el área caliente, por lo que no encontró nada irregular.
4. Más tarde, durante el mismo turno, el Querellante regresó a la oficina del supervisor para quejarse de que el señor Núñez había colocado “unos potes donde se pone lo sucio.”² El supervisor fue nuevamente al área donde se encontraba el señor Núñez, le preguntó sobre los “potes” y éste le manifestó que los había colocado donde correspondía.
5. Mientras conversaban, el Querellante, quien se encontraba al otro lado de la cocina observándolos, se dirigió hacia ellos reclamándole al señor Núñez en voz alta y en tono agresivo con una serie de palabras soeces si se creía jefe. En esos momentos se acercó el Sr. Héctor Santos, compañero de ambos, quien intervino sujetando con fuerza al Querellante para que no agrediese al señor Núñez.
6. El señor Núñez no respondió a los ataques del Querellante y se dirigió junto al supervisor al Departamento de Seguridad para formalizar un reporte.
7. El 21 de agosto de 2008, el Hotel despidió al Querellante considerado este incidente y el record disciplinario del empleado.
8. El 16 de septiembre de 2008, la Unión incoó la presente querrela ante este foro.

² Se refería a artículos de cocina limpios colocados en el lugar equivocado.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Hotel argumentó, que el despido estuvo justificado dado que el Querellante incurrió en conducta desordenada e impropia en los predios del Hotel, profirió lenguaje ofensivo e intentó agredir a un compañero de trabajo. La Unión, por su parte, alegó que el Querellante no incurrió en la conducta imputada.

Concurrimos con el Hotel. Conforme a la prueba presentada por éste, durante el turno nocturno de 7 de julio de 2008, el Querellante luego de quejarse en dos ocasiones, sin fundamento alguno, de su compañero de trabajo, el Sr. Melanio Núñez, la emprendió a insultos contra éste en presencia de su supervisor con palabras soeces y amenazas. Incidente que no culminó en agresión dada la pronta intervención de otro compañero, el Sr. Héctor Santos, quien sujetó fuertemente al Querellante para que no se abalanzara sobre el señor Núñez.

La Unión no pudo rebatir la prueba del Hotel mediante el testimonio de los señores Rosado y Vázquez. Estos incurrieron en contradicciones y exhibieron parcialidad hacia el Querellante.

En el Reglamento General del Hotel Caribe Hilton para sus Empleados³ se dispuso que: La violación de una o más reglas o normas contenidas en este Reglamento será razón justificada para tomar acción disciplinaria, incluyendo en algunos casos el

³ *Exhibit 3 del Hotel.*

despido. En el caso que nos ocupa al Querellante se le imputó la violación de las reglas 37, 38, 40 y 63, las cuales citamos a continuación:

37. LENGUAJE PROFANO E INSOLENCIA

No se usará lenguaje profano u ofensivo en presencia de huéspedes, empleados o cualquier otra persona.

38. DESCORTESÍA E INSOLENCIA

No se tolerará la descortesía o insolencia hacia cualquier huésped, supervisor o compañero de trabajo.

40. PELEAS

Las riñas, peleas, el acometimiento, la agresión o lesión a otra persona, los juegos de manos o la conducta desordenada en áreas del Hotel están terminantemente prohibidas. Cualquier violación a esta regla será suficiente causa que se tome acción disciplinaria, incluyendo el despido.

63. CUMPLIMIENTO DE NORMAS

Los empleados deberán regirse por los procedimientos de trabajo y operación e instrucciones verbales o escritas, aplicables a su posición o relacionada con situaciones específicas, así como por cualquier regla o reglamento de Agencias del Gobierno relativas a su ocupación y en especial por el Reglamento del Hotel.

Analizada y aquilatada la prueba, lo hayamos incurrido en las ofensas que se le imputaron. Concluimos que el Querellante incurrió en las acciones que motivaron su despido.

VI. LAUDO

El despido del querellante, Ángel Mejías, estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo y la prueba desfilada. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de noviembre de 2010.

LILLIAM M. AULET BERRIOS

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 5 de noviembre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR MANNY NIEVES
REPRESENTANTE SINDICAL
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

LCDA MARIA SUAREZ
420 AVE PONCE DE LEON
COND MIDTOWN OFIC B-1
SAN JUAN PR 00918

SRA DORA SOLER
DIR RECURSOS HUMANOS
HOTEL CARIBE HILTON
PO BOX 1872
SAN JUAN PR 00902-1872

LCDO FRANCISCO M RAMIREZ
PO BOX 190998
SAN JUAN PR 00919-0998

YESENIA MIRANDA COLÓN

Técnica de Sistema de Oficina III