

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

CONDADO PLAZA HOTEL &  
CASINO  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA GASTRONÓMICA DE  
PUERTO RICO, LOCAL 610  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-945

SOBRE: DESPIDO - CARMELO LÓPEZ  
VARGAS (INCUMPLIMIENTO DE  
NORMAS)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente controversia se celebró los días 20 de marzo y 5 de octubre de 2012, a las 9:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 14 de diciembre de 2012, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.<sup>1</sup>

Esos días, por el CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO, en adelante denominada, "el Patrono", comparecieron: la Sra. Mariela Colón Peña, directora de Recursos Humanos; los Sres. Nicolás Lebrón López, José García Cedeño, y Marino De León Tavárez; y el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, asesor legal y portavoz. En adición, compareció la Lcda. Liana M. Gutiérrez, asesora legal del Patrono.

---

<sup>1</sup> Este caso se nos asignó el 25 de septiembre de 2014, para la adjudicación final ante la jubilación de la Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA DE PUERTO RICO, LOCAL 610, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: la Srta. Ángela Barbés, representante; el Sr. Carmelo López, querellante; y los Lcdos. César Rosado Ramos, y Manuel Rodríguez Banchs, asesores legales y portavoces.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que sometieran sus proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

#### POR EL PATRONO:

Que la honorable árbitro determine a base de la prueba y el Convenio Colectivo entre las partes, si el despido del Sr. Carmelo López fue o no justificado. Si la árbitro determina que el despido fue injustificado, que disponga el remedio en ley que no es otro que aquel que disponga la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A., sec. 185 a et seq. [Sic]

#### POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine conforme el Convenio Colectivo y la prueba desfilada si el despido del querellante Carmelo López fue uno injustificado y/o excesivo. De la Honorable Árbitro determinar que el Patrono incurrió en un despido sin justa causa y/o en la imposición de una medida disciplinaria excesiva contra el Querellante:

- (1) Ordene la reinstalación inmediata del querellante a su puesto en la Compañía;
- (2) Ordene al Patrono el pago de todos los salarios y haberes dejados de percibir por el Querellante durante el período en que ha estado injustificadamente despedido, incluyendo el reconocimiento de dicho tiempo como uno acumulado para efectos de su antigüedad u otros derechos adquiridos;
- (3) Ordene al Patrono el pago de honorarios de abogado; y
- (4) Cualquier otro remedio que proceda. [Sic]

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Carmelo López estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado”.

#### DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 2006 al 2009.

#### DOCUMENTOS DEL PATRONO

1. Exhibit I, Patrono - Informe de Buenaventura Marante Guzmán del 23 de mayo de 2009.
2. Exhibit II, Patrono - “Witness Statement” de Buenaventura Marante Guzmán del 12 de junio de 2009.
3. Exhibit III, Patrono - Correo electrónico de William Ibean a Mariela Colón del 28 de mayo de 2009.

4. Exhibit IV, Patrono - "Witness Statement" de William Ibean del 22 de mayo de 2009.
5. Exhibit V, Patrono - Report of Incident del 23 de mayo de 2009.
6. Exhibit VI, Patrono - Correo electrónico de Nicolás Lebrón a Otilio Ramos y Mariela Colón del 27 de mayo de 2009.
7. Exhibit VII, Patrono - Formulario de Medida Correctiva de Carmelo López del 23 de mayo de 2009.
8. Exhibit VIII, Patrono - Memo del 12 de febrero de 2008 a Carmelo López.
9. Exhibit IX, Patrono - Disciplinary Notice Ticket del 15 de mayo de 2008.
10. Exhibit X, Patrono - Declaración Jurada de Buenaventura Marante Guzmán del 2 de julio de 2009.
11. Exhibit XI, Patrono - Informe de Incidente de la Policía de Puerto Rico de junio de 2009.
12. Exhibit XII, Patrono - Correo electrónico de Steven Moore a Mariela Colón del 26 de mayo de 2009.
13. Exhibit XIII, Patrono - Carta de despido del 9 de julio de 2009 dirigida a Carmelo López de Franklin Domínguez.
14. Exhibit XIV, Patrono - Acuse de Recibo suscrito por Carmelo López del 22 de abril de 2009.
15. Exhibit XV, Patrono - Reglamento General de Hilton CP Operator LLC h/n/c Conrad San Juan Condado Plaza Hotel & Casino.

16. Exhibit XVI, Patrono - Personell Authorization Form del 9 de julio de 2009.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 18  
DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 11. Ningún empleado será despedido o disciplinado sin justa causa.

...

ARTÍCULO 27  
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 Patrono, 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.

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Carmelo López Vargas estuvo o no justificado.

Sostiene el Patrono que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante incurrió en violaciones a las normas del hotel.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el Patrono no logró demostrar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver.

Para sustentar su caso, el Patrono presentó al Sr. Marino De León. Este declaró que lleva veintidós (22) años trabajando en American Parking; que para mayo de 2009 era Director de Operaciones; que el 23 de mayo de 2009 se encontraba trabajando en el Main Building del Hotel cuando escuchó al Sr. Buenaventura Marante gritar su nombre; el señor Marante le indicó que había sorprendido a un empleado del Hotel sacando latas de pintura del Hotel; que se comunicó con el Sr. William Ibera para informarle de la situación; que le pidió al señor Marante que redactara un informe de lo sucedido; que el señor Marante le comunicó que el 12 de junio de 2009 varios individuos se le acercaron y lo amenazaron y que uno de éstos era el querellante, Carmelo López. El Hotel presentó al Sr. William Ibern. Este coincidió con el testimonio del señor De León. Lo relevante de su testimonio es que procedió llamar a su oficina al Querellante y éste no contestó ni dio explicación alguna sobre los alegados incidentes que lo involucran.

En adición, el Patrono presentó al Sr. Nicolás Lebrón. Este declaró que se desempeña como Director Auxiliar del Departamento de Ingeniería; que era el supervisor del Querellante; que el Querellante trabajó el 22 de mayo de 2009 en el turno de 1:00 p.m. a 7:30 a.m.; que el Querellante solo tenía acceso a las habitaciones del Hotel; que le entregó el formulario de suspensión de empleado al Querellante, que recibió, el Querellante, medidas disciplinarias por ausentismo y estar fuera de su área de trabajo.

Por último, la Sra. Mariela Colón declaró; que es la Directora de Recursos Humanos del Hotel; que le dio curso a la investigación realizada; que le tomó una declaración jurada al Querellante sobre lo sucedido.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.<sup>2</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.<sup>3</sup>

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

---

<sup>2</sup> Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington D.C., 1985; págs. 635 et. seq.

<sup>3</sup> Secretario v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

3. 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 hayan suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerarse la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. Rivera Torres v. Pan Pepin, 2004 T.S.P.R. 59; Jusino Figueroa v. Walgreens, 2001 T.S.P.R. 50; Secretario v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

En el caso de Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis suplido).

En esa misma línea en Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Blek Arce v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez”.

La prueba testifical y documental presentada por el Patrono, demostró a todas luces que el Querellante incurrió en la conducta imputada; es decir, la violación de los procedimientos del reglamento del Hotel al hacer uso y/o sacar del Hotel propiedad del Hotel & Casino, indebidamente, esto es, sin autorización para ello.<sup>4</sup> Dicha prueba demostró a todas luces que hubo justa causa para el despido del Querellante.

---

#### <sup>4</sup> 30. USO DE LA PROPIEDAD DEL HOTEL & CASINO

Ningún empleado podrá utilizar sin autorización para uso personal, ni prestar, ceder o disponer en forma alguna de la maquinaria, equipo, materiales o cualquier otra propiedad del Hotel & Casino, incluyendo las facilidades de la Lavandería, Cocina o Taller de Mantenimiento.

#### 33. APROPIACIÓN INDEBIDA DE PROPIEDAD DEL HOTEL & CASINO

La deshonestidad, falsificación o apropiación indebida de propiedad ajena, bien sea del Hotel & Casino, de un compañero o de un huésped no será tolerada.

Está terminantemente prohibido sacar afuera de las dependencias del Hotel & Casino alimentos o bebidas que provengan de cualquiera de las áreas del Hotel & Casino, inclusive sobras de alimentos o bebidas o cualquier otro tipo de objeto o cosa que no sea de la propiedad del empleado. Además, no se puede sacar o almacenar ya sea en lockers, carteras, carito, bulto y armario, propiedad de huéspedes del Hotel & Casino.

Para poder sacar propiedad del Hotel & Casino fuera de las facilidades del Hotel & Casino deberá mediar una autorización por escrito con la firma del gerente de departamento y de un miembro del Comité Ejecutivo. De encontrarse artículos dejados por los huéspedes en las habitaciones o en los salones de Banquetes, o cualquiera otra actividad o evento del Hotel & Casino, deberá seguir el procedimiento correspondiente a estos efectos.

El Convenio Colectivo es claro y diáfano cuando dispone que el Patrono tiene el derecho inherente de disciplinar a los empleados. Así se desprende de sus Artículos 18 y 27, supra. En el caso ante nos, el Querellante hizo caso omiso a lo que la partes negociaron y a las reglas y normas del Hotel.

En la controversia quedó demostrado que al Querellante se le dieron oportunidades para que corrigiera su conducta a través de la disciplina progresiva y éste no supo aprovechar la misma. La jurisprudencia y los árbitros han sido claros sobre el particular.<sup>5</sup>

La Unión tuvo la oportunidad de contrarrestar la prueba presentada por el Patrono, más sin embargo no lo hizo. En ausencia de que la acción disciplinaria tomada por el Patrono haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria la misma debe prevalecer.

A tono con los razonamientos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr Carmelo López estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de octubre de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

<sup>5</sup> Condado Plaza Hotel Casino, Caso Núm. A-1566, Elizabeth Guzmán; Puerto Rico Telephone Co., Caso Núm. A-5-8, María Pérez Sierra; Heede International, Caso Núm. A-2-141, Jorge A. Farinacci; Block Drug Co., Caso Núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J.R.T. v. vigilantes, Inc., 125 DPR 581 (1990); y J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62 (1987).

## CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 8 de octubre de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRTA ANGELA BARBAS  
REPRESENTANTE  
UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610  
PO BOX 13037  
SAN JUAN PR 00908-3037

LCDO CESAR A ROSADO RAMOS  
BUFETE ROSADO RAMOS  
URB PRADERA  
AJ-9 CALLE 6  
TOA BAJA PR 00949

LCDO MANUEL A RODRIGUEZ BANCHS  
BUFETE RODRIGUEZ BANCHS  
PO BOX 368006  
SAN JUAN PR 00936-8006

SRA MARIELA COLON  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
THE CONDADO PLAZA HILTON  
PO BOX 1270  
SAN JUAN PR 00902-1270

LCDO EDWIN J SEDA FERNANDEZ  
BUFETE ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PEREZ OCHOA  
PO BOX 70294  
SAN JUAN PR 00936-8294

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III