

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

**WYNDHAM CONDADO PLAZA
HOTEL & CASINO
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN GASTRONÓMICA
LOCAL 610
(Unión)**

LAUDO

CASO NÚM.: A- 02-2643

**SOBRE: DESPIDO
(SR EDGAR NEBOT SALAS)**

**ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar los días 29 de enero de 2003, y 13 de junio y 31 de octubre de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Posadas de Puerto Rico Associates, Inc. h /n / c Wyndham Condado Plaza Hotel & Casino, en adelante Condado Plaza o el Hotel, compareció representada por los Lcdos. Maressa Abadía Muñoz¹ y Edwin J. Seda Fernández, Asesores Legales y Portavoces, y el Sr. Luis Carrasquillo, y las Sras. Eva Díaz y Rayma Ferrer, los Directores de Recursos Humanos en la primera, segunda y tercera comparecencia de Condado Plaza, respectivamente. El Sr. Nicolás Negrón, Supervisor en el Departamento de Ingeniería de Condado Plaza, compareció en calidad de testigo.

¹ Quien asumió la representación de Condado Plaza el primer día de audiencia y luego fue sustituida por el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández.

La Unión Gastronómica, Local 610, en adelante la Unión, compareció representada por Lcdos. José Añeses Peña^{2/} y Víctor Vélez Santiago, Asesores Legales y Portavoces. El querellante, Sr. Edgar Nebot Salas, y su esposa, Sra. Marilyn Romero, también estuvieron presentes y testificaron.

La controversia quedó sometida para resolución el 12 de enero de 2007, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

Ante la imposibilidad de lograr un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión, se le requirió a cada una de las partes que identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

Condado Plaza propuso la siguiente sumisión:

“Determinar a base de la evidencia presentada si el despido de Edgar Nebot fue justificado. De entender el árbitro que fue injustificado, conceder el remedio en ley a tenor con UAW vs AEELA, siendo éste el remedio exclusivo de Ley 80.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si el despido del querellante, Edgar Nebot, estuvo o no justificado; de no estarlo, el arbitro dispondrá el remedio apropiado.”

² Quien asumió la representación de la Unión el primer día de audiencia y luego fue sustituido por el Lcdo. Víctor Vélez Santiago.

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{3/}, se determinó que el asunto a resolver es siguiente:

Si, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, el despido del querellante, Sr. Edgar Nebot, fue justificado. De entender que no se justificó esa acción del patrono, emita el (o los) remedio(s) que estime apropiado(s).

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El martes, 5 de febrero de 2002, querellante, Sr. Edgar Nebot Salas, fue amonestado debido a su pobre desempeño en la semana que comenzó el 28 de enero y terminó el 2 de febrero de 2002; asimismo, fue suspendido de empleo y sueldo tras haberse ausentado sin notificación previa y sin razón justificada los días 1 y 2 de febrero de 2002^{4/}. Al momento de notificarle la suspensión, Condado Plaza le indicó al querellante que su permanencia en el empleo dependería del resultado de una investigación que llevaría a cabo la Oficina de Recursos Humanos. Finalmente, el querellante fue despedido efectivo el viernes, 8 de febrero de 2002, luego de haber trabajado por aproximadamente cuatro (4) años y nueve (9) meses como "Maintenance

³ Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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."

⁴ El querellante disfrutó de sus días libres, el domingo, 3, y lunes, 4 de febrero de 2002.

Man". Condado Plaza adujo como razones para el despido la violación reiterada de las normas de conducta adoptadas por Condado Plaza^{5/}.

Esta no es la primera vez que el señor Nebot Salas es objeto de acción disciplinaria por infringir las normas de conducta de la Compañía. El 22 de enero de 2002, el querellante fue amonestado, verbalmente, por no registrar correctamente su asistencia. El 31 de julio de 2001, el querellante fue amonestado, por escrito, porque, el día 26 del mismo mes y año, abandonó los predios de Condado Plaza, antes de concluir su jornada de trabajo, sin previo aviso ni autorización de su supervisor^{6/}. El 16 de enero de 2001, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un (1) día debido a un alegado patrón de ausentismo observado en el período comprendido entre el 19 de septiembre de 2000 y el 13 de enero de 2001, ambas fechas incluidas. Entonces, se le advirtió que de continuar con dicho patrón de ausentismo, se tomarían medidas disciplinarias más severas^{7/}. Previamente, el 8 de agosto de 2000, recibió una amonestación escrita por razón de un alegado patrón de ausentismo que el Hotel observó en el período comprendido entre el 12 de enero y el 5 de agosto de 2000^{8/}, ambas fechas incluidas. En esa otra ocasión, también se le advirtió que de continuar con dicho patrón de ausentismo, se tomarían medidas disciplinarias más severas^{9/}.

⁵ Véase el Exhibit Conjunto III.

⁶ Véase el Exhibit I de Condado Plaza.

⁷ Véase el Exhibit VIII-A de Condado Plaza.

⁸ El mismo consistió en nueve (9) ausencias, en su mayoría los viernes y/o sábados.

⁹ Véase el Exhibit IV de Condado Plaza.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Condado Plaza afirma que el despido del querellante fue justificado. Sostiene que el empleado no aprovechó las oportunidades el Patrono le brindó para que no perdiera su empleo.

Por otro lado, la Unión sostiene que es evidente que las acciones previas de que fue objeto el querellante no proceden; en consecuencia, “forzosa es la conclusión de que no se cumplió con la disciplina progresiva y que el despido es uno injustificado.”

Se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria, en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO XVIII DISPOSICIONES GENERALES

...

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

Sección 12. El Hotel no tomará en consideración en una acción disciplinaria contra un empleado casos de disciplina del empleado que hayan ocurrido veinticuatro (24) o más meses antes.

...

ARTÍCULO XXIII
PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJE

...

ARBITRAJE

...

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

...

Sección 8. El laudo del árbitro será final y obligatorio para las partes, siempre que el mismo sea conforme a derecho, disponiéndose además, que ningún laudo del árbitro podrá modificar o alterar las disposiciones de este contrato. Las determinaciones del árbitro con relación a cuestiones de hecho, serán concluyentes. La cuestión de arbitrabilidad podrá ser objeto de revisión judicial, pero será decidida en primera instancia por el árbitro.

...

Sección 12. En casos donde el árbitro ordena reposición del empleado a su puesto con paga retroactiva, de haber alguna controversia sobre la cantidad pagarse, el Patrono pagará la suma que no es objeto de controversia y la Unión podrá recurrir al foro de arbitraje para dirimir la diferencia en el pago.

...

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, lo siguiente: la selección de personal, control y dirección de los empleados, ..., el establecimiento y ejecución

de reglamentos razonables quedan reservados al Patrono, a menos que se haya dispuesto expresamente lo contrario por este Convenio.

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación.

La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

Asimismo, se advierte que el Reglamento de Conducta^{10/} dispone, claramente, lo siguiente, acerca de las ausencias, en otras cosas:

- B. Emergency - If an employee must be absent from work due to an emergency, he / she must communicate **personally**, by telephone or by any other means of communication, **with his supervisor** and explain the

¹⁰ Véase el Exhibit II Conjunto, del cual surge que el referido reglamento fue revisado en noviembre de 1994. El Exhibit VI Conjunto, por su parte, establece que el querellante recibió copia del propio reglamento el 13 de mayo de 1997.

reason for his absence and the date when he / she will return. Said notice must be made during the same day of his absence and no later than two (2) hours before commencement of his work shift, except for just cause which prevent him / her from communicating on time in order to program his replacement, if necessary. If the employee has informed the day he / she will return to work, he / she will not have to call every day he / she is absent. If this is not the case, he / she must inform the duration of his absence. **Uninformed absences shall be cause for disciplinary sanction, including dismissal.** Énfasis suplido.

El Artículo 8 de la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada**, crea una presunción de que el despido del empleado es injustificado. Es una norma bien establecida que la parte contra quien va dirigida una presunción no sólo tiene la obligación de presentar evidencia para impugnarla, de lo contrario el juzgador quedará obligado a inferir el hecho presumido, sino que tiene el peso de la prueba para persuadir al juzgador de que no ocurrió el hecho presumido. Véase **Hawayek v. AFE, 123 DPR. 526 (1989)**; en consecuencia, le toca al patrono rebatir dicha presunción. Si el patrono alega que hay justa causa para el despido, le corresponde probar, mediante la preponderancia de la evidencia, que el mismo es justificado. Véase **Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994)**, **Rivera Aguila vs. K-Mart de P.R., 123 D.P.R. 599, 610 (1989)**, y **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979)**.

Toca resolver si el despido es justificado. De un examen cuidadoso del expediente de este caso, surge claramente que el Hotel presentó evidencia de calidad

suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación del despido en cuestión. Está claro que constituye justa causa para un despido aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, **Srio. del Trabajo vs. ITT**, 108 DPR 536, 543.

Está claro que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa, y de la asistencia regular y puntual de sus empleados. Es oportuno señalar lo expresado acerca de la asistencia por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

“No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance or employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular attendance of other”. Véase **Employee Discipline**, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

No está en controversia la validez del Reglamento de Conducta. Asimismo, no cabe duda que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido del mismo, y que éste fue aplicado consistentemente.

El Hotel, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con el querellante, procuró orientarle y corregirle para que modificara su conducta; prueba de ello se trasluce de las acciones disciplinaria de que fue objeto el querellante previo al despido.

El querellante fue despedido, efectivo el viernes, 8 de febrero de 2002, luego de haber trabajado por aproximadamente cuatro (4) años y nueve (9) meses como "Maintenance Man". Condado Plaza adujo como razones para el despido la violación reiterada de las normas de conducta adoptadas por Condado Plaza. El récord de asistencia del querellante refleja que éste se ausentó sin previo aviso^{11/} y sin razón justificada los días 1 y 2 de febrero de 2002^{12/}. Asimismo, es preciso advertir que la validez de las acciones disciplinarias impuestas al querellante, previo al despido, por razón de alegados patrones de ausencias; las cuales consistieron de una amonestación escrita y una suspensión de empleo y sueldo de un (1) día, no fue cuestionada oportunamente, por lo cual se entiende que tales acciones de personal advinieron finales y firmes.

En fin, nótese que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus ausencias. El sistema de disciplina funcionó para aconsejar y advertir al querellante de las consecuencias de su problema de asistencia y / o de las infracciones a

¹¹De conformidad con la Regla 3(B) de las de Conducta.

¹² La evidencia establece que el querellante no estaba llamado a trabajar los días 3 y 4 de febrero de 2002, por tratarse los mismos de sus días libres.

las reglas de conducta, y se le brindó la oportunidad de rectificar; oportunidad que, dicho sea de paso, el querellante no aprovechó. Es preciso destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, acerca de la importancia de los avisos o advertencias:

“Where an employee continues prohibited conduct after having been warned, the fact that there had been a prior warning stands against the employee... Failure to give prior warnings may be one of the reasons for the refusal by an arbitrator to sustain disciplinary action (particularly discharge). Notas omitidas. Véase How Arbitration Works, 6^{ta} edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993.”

En vista de las circunstancias que rodean el despido del querellante, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro concluye que el despido está justificado.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Edgar Nebot Salas fue justificado; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, del expediente correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de marzo de 2007.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 12 de marzo de 2007; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDWIN J SEDA FERNÁNDEZ
ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PÉREZ-OCHOA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

LCDO VÍCTOR VÉLEZ SANTIAGO
S-8 CALLE BAHÍA
DORADO DEL MAR
DORADO PR 00646

SRA KEYLA N GONZÁLEZ
VICEPRESIDENTA
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

SRA RAYMA FERRER
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CONDADO PLAZA
999 AVENIDA ASHFORD
SAN JUAN PR 00902

JANETTE TORRES CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III