

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

**HOTEL CARIBE HILTON
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN GASTRONÓMICA DE
PUERTO RICO, LOCAL 610
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-503

**SOBRE: LENGUAJE PROFANO,
DESCORTESÍA E INSOLENCIA**

ÁRBITRO: ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ

1. NTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 1ro. de febrero de 2005 y continuó el 26 de abril de 2005. El caso quedó sometido, para estudio y adjudicación, el 12 de agosto de 2005, fecha en que venció el término para que las partes sometieran alegatos escritos en apoyo a sus respectivas contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Francisco M. Ramírez, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Dora Soler, Directora de Recursos Humanos, Sr. Ángel Olavarría, Asistente de Gerente del Gimnasio y Atlético Grill, Sra. Frances Archilla, Gerente

de Playa y Piscina Atlántico y el Sr. Jorge Gauteraux, Oficial de Seguridad del Hotel.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz, Sr. Héctor Otero Jiménez, Secretario Tesorero de la Gastronomía y la querellante Tirsalena Tatis.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acordar la controversia a ser resuelta. En su lugar sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por el Patrono:

Determinar si el despido de la Señora Tirsalena Tatis, estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que el Árbitro provea el remedio adecuado de conformidad con el Convenio Colectivo vigente.

Por la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba, el Convenio y el Derecho vigente si el despido de la joven Tirsalena Tatis estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo se solicita que el Árbitro emita el remedio adecuado.

Luego del análisis de rigor, tanto el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la prueba testifical y documental desfilada durante

los procedimientos, concluimos que el asunto a resolverse en este caso es el planteado en el Proyecto de Sumisión de la Unión¹.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XVI

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. REGLAS DE CONDUCTA PERTINENTES

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.

¹ A TENOR CON EL Artículo XIV -SOBRE SUMISIÓN, Sección (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje el cual establece que: "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."

V. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba testifical y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La querellante Tirsalena Tatis, se desempeñaba como Mesera del Hotel Caribe Hilton y el 3 de julio de 2004, se encontraba trabajando en el área del Restaurante Atlántic, ubicado en el área de Playa y Piscina del Hotel
2. La señora Suárez se estaba hospedando en el Hotel Caribe Hilton durante el fin de semana del 3 al 5 de julio de 2004.
3. El 3 de julio de 2004, la señora Suárez se quejó con el Sr. José Cartagena, Gerente de Turno (MOD) del Hotel.
4. La querrela de la señora Suárez giraba en torno a un comentario discriminatorio y despectivo por razón de raza que había hecho contra su persona la Mesera del Hotel al referirse a ella como “negra”.
5. El 4 de julio de 2004, Suárez se reunió con Ángel Olavarría, Asistente de Gerente de Gimnasio, Playa y Atlántico, para querrellarse por segunda ocasión, con relación a los comentarios del día anterior en el cual se refirieron a ella como “negra”.
6. En la reunión con Olavarría, Suárez identificó a la querellante Tirsalena Tatis como la mesera que no le había atendido correctamente y quien hizo el comentario discriminatorio de índole racial en su contra.
7. El 9 de julio de 2004, la señora Suárez se encontraba en el Hotel participando de una actividad de un familiar en el Ballroom del Hotel.

8. En esa ocasión, ésta se presentó a las Oficinas Ejecutivas del Hotel para indagar sobre qué se había hecho con la querella que había radicado.
9. Por tercera vez, Suárez explicó a Michele Cotto los comentarios discriminatorios del 3 de julio de 2004.
10. Cotto solicitó que Frances Archilla, la Gerente de Playa, Piscina y el Atlántico Pool & Bar se reuniera con Suárez.
11. Archilla se presentó a las Oficinas Ejecutivas y se reunió con la señora Suárez, quien por cuarta vez explicó nuevamente su querella a los funcionarios del Hotel.
12. Archilla solicitó al Sr. Rafael Cruz, Director de Seguridad, para que preparara una querella formal, de lo cual se encargó el Sr. George Gauteraux, Oficial de Seguridad del Hotel, a quienes la señora Suárez les explicó por quinta y sexta vez lo ocurrido el 3 de julio.
13. La señora Suárez procedió a llenar un documento que se titula "Statement" donde se recoge la querella formal de ella con relación a lo del 3 de julio de 2004.
14. Las Oficina de Recursos Humanos del Hotel recibió la querella de la señora Suárez. En consideración a la gravedad del incidente y el hecho de que la querellante había tenido dos amonestaciones previas en sólo seis meses de empleo, decidió dar por terminada la relación de empleo de la querellante efectivo el 15 de julio de 2004.
15. Suárez no recibió nada del Hotel (estadía gratis o algo por el estilo) por razón de la querella que presentó.

VI. OPINIÓN

La querellante, Tirsalena Tatis, se desempeñaba como Mesera del Hotel Caribe Hilton en San Juan. La señora Tatis fue despedida el 15 de julio de 2004, por, alegadamente, haber hecho comentarios raciales a una huésped del Hotel, en hechos ocurridos el 3 de julio de 2004. Con el propósito de demostrar la conducta en la que, alegadamente, incurrió la querellante, el Patrono presentó como tetigos a los Sres. Ángel Olavarría, Rafael Cruz, George Gautreaux y las Sras. Frances Archilla y Dora Soler.

Estos declararon sobre la versión brindada por la huésped María Suárez del incidente en el cual alegadamente la querellante dijo “esa negra yo no voy a atenderla”; y sobre los trámites realizados en torno a la versión de ésta.

El patrono no pudo conseguir que la señora Suárez compareciera a ninguna de las dos audiencias en las que presentaron los hechos del caso, presentando el mismo con prueba de referencia.

De la totalidad de la prueba testifical y documental presentada hay ciertos documentos que llaman nuestra atención con respecto al comportamiento de la señora Suárez, quien de acuerdo a la prueba, se encontraba en compañía de su

esposo y familiares, pero ninguno de éstos se expresó, sobre su reclamación ni brindaron declaración alguna que sustentara su versión. En el “Stament Form”², que llenó cuatro días después de su estadía, mientras se encontraba en otra actividad del Hotel; la señora Suárez expresó: “Me gustaría, si ustedes me permitieran tener otra imagen de este Hotel”, pero aparentemente el tener que venir a declarar a las vistas de arbitraje no era la forma que le permitiría a ésta tener otra imagen del Hotel, pues rehusó presentarse a declarar en las mismas.

Otro documento que llamó nuestra atención fue el “Guest Report”³, en el que la señora Suárez expresó el inconveniente que le ocasionó el alegado comentario de la querellante, ya que su esposo indignado, la dejó sola con sus familiares. Este documento, al referirse a la empleada involucrada en el incidente, (en la parte abajo del formulario) escribió “creo que Dalizath pool bar” para identificarla.

Debemos señalar que la prueba testifical y documental presentada en este caso, arrojó serias dudas sobre los hechos del mismo, que sólo podían ser aclaradas con el testimonio de la Sra. María Suárez. Todos los testigos del Patrono se basaron en la versión de la señora Suárez, pero ninguno de éstos tuvo

² Exhibit 7 del Patrono.

propio y personal conocimiento del incidente que motivó la presente querrela. Por otro lado, la querellante al ser interrogada declaró que no ocurrió ningún suceso o percance entre ella y la señora Suárez.

En el derecho arbitral está claramente establecido que la parte a quien le corresponde el peso de la prueba no deberá descansar en prueba de referencia para probar su caso. Ello es así por cuanto a pesar de que en el arbitraje laboral la prueba de referencia es admisible, es extremadamente improbable que un árbitro sostenga la posición de quien trató de probar su caso únicamente a base de prueba de referencia.

Sobre este particular los tratadistas Elkouri & Elkouri han expresado lo siguiente:

“It is impossible to say just what the arbitrator in an individual case will consider hearsay evidence to be “ ‘worth’. Arbitrator Arthur R. Lewis observed that ‘the reasons calling for the existence of a hearsay rule in common law jury actions should at least guide the judgment of the arbitrator in the evaluation of the weight, if any, to be attributed to such evidence in an arbitration proceeding.’ In many cases very little weight is given to hearsay evidence, and it is exceeding unlikely that an arbitrator will render a decision supported by hearsay evidence alone.”

³ Exhibit 2 Conjunto.

Elkouri & Elkouri How Arbitration Works págs. 450-451, 5ta. Ed. 1999.

Por todo lo cual concluimos, que la prueba del Patrono, a quien correspondía probar la justificación del despido, no fue suficiente para sostener su acción.

A la luz de la prueba, el Convenio Colectivo aplicable, el derecho vigente y en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas en el transcurso de esta opinión emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El despido de la querellante Tirsalena Tatis, no estuvo justificado. Se ordena la reposición en su empleo con todos los haberes dejados de devengar dentro de los quince (15) días calendarios, a partir de la fecha de certificación de este Laudo.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 24 de agosto de 2005.

Ángel Narváez Hernández
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 24 de agosto de 2005 y se remite copia por correo

a las siguientes personas:

LCDO FRANCISCO M RAMÍREZ-RIVERA
BUFETE MARTÍNEZ ODELL & CALABRIA
PO BOX 190998
SAN JUAN PR 00919-0998

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 0091

SR HÉCTOR OTERO
SECRETARIO TESORERO
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

SRA DORA SOLER
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOTEL CARIBE HILTON
PO BOX 9021872
SAN JUAN PR 00902

**ALTAGRACIA GARCIA FIGUEROA
SECRETARIA**