

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540

HOTEL CARIBE HILTON
(Patrono)

Y

UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3047

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó durante los días 13 de febrero y 9 de diciembre de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 1 de febrero de 2010, "último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por el Hotel Caribe Hilton, en adelante, "la Compañía" compareció el Lcdo. Francisco M. Ramírez Rivera, Asesor Legal y Portavoz y como testigos la Sra. Dora Soler, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Sharlee Ventura, Supervisora de HouseKeeping, el Sr. Norbert Rivera, Oficial de Seguridad y el Sr. Neftalí Resto Flores, Supervisor de Seguridad.

Por la Unión Gastronómica Local 610 compareció la Lcda. María E. Suarez Santos, Asesora Legal y Portavoz, el Sr. José Millán, Representante de la Unión y la Sra. Lisandra Bultrón, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

“Determinar si a base del Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la prueba presentada, el despido de la Querellante estuvo o no justificado.

Si el Arbitro resuelve que no estuvo justificado, determinará el remedio apropiado.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine conforme el Convenio Colectivo aplicable y la prueba desfilada si el despido de la Querellante Lisandra Bultrón estuvo o no justificado.

De determinarse que el despido fue injustificado ordene la revocación de dicha medida disciplinaria, la inmediata reinstalación en su puesto, todos los salarios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que proceda.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII-Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

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.

REGLAMENTO GENERAL

RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL

AL MANEJAR RIESGOS

32. Apropiación indebida de la propiedad: La deshonestidad, falsificación o apropiación indebida de propiedad ajena, bien sea del Hotel, de un compañero o de un huésped no será tolerada.

Está terminantemente prohibido sacar fuera de las dependencias del Hotel alimentos o bebidas que provengan de cualquiera de las áreas del Hotel, inclusive sobras de alimentos o bebidas o cualquier otro tipo de objeto o cosa que no sea de la propiedad del empleado.

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 cualquier regla o reglamento de Agencias del gobierno relativas a su ocupación y en especial por el Reglamento General del Hotel.

TRANSFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo. En este pactaron salarios y condiciones de trabajo, incluyendo un procedimiento de resolución de querellas. Basado en la jurisdicción concedida

por las partes tenemos ante nuestra consideración el despido de un trabajador y debemos determinar si el mismo estuvo o no justificado. En caso de no estarlo, proveeremos el remedio adecuado, incluyendo la reposición en el empleo y otros remedios que entendamos procedentes. Por tratarse de un caso de despido la Compañía tiene el peso de la prueba de demostrar que el mismo estuvo justificado, o sea, que hubo justa causa. Se ha establecido que la violación reiterada a las reglas y reglamentos razonables establecidos por la empresa es justa causa para el despido de un trabajador. Además, se ha sostenido que una sola ofensa es suficiente para justificar un despido si dicha violación es de tal intensidad que atenta contra la buena marcha del negocio o la seguridad de las personas que allí laboran. Por otro lado, cuando se imputa la violación a reglas y reglamentos de la empresa se requiere que los mismos se les hayan entregado previamente al empleado a fin de cumplir con el requisito de que esté informado previamente de cuáles son las normas de conducta establecidas por la empresa y cuáles son las acciones disciplinarias a que se expone en caso de incurrir en violación de alguna de estas. Dicha falta procesal puede acarrear que un despido adolezca de justa causa. Veamos.

La Sra. Lisandra Bultrón comenzó a trabajar con la compañía el 18 de septiembre de 2000 en el Departamento de Housekeeping ocupando una posición de Houseperson. Al inicio de su relación obrero patronal la Querellante recibió copia del Reglamento General y acusó recibo del mismo.² En dicho reglamento están las normas de conducta imputadas a la reclamante en el caso

² Exhibits 2 conjunto.

de referencia. Estas reglas son la número 34-Apropiación indebida de la propiedad y la número 63-Cumplimiento de normas. Estas normas se le imputan basada en los hechos ocurridos el 1 de enero de 2007.³ La compañía alegó que ese día la Querellante intentó salir de los predios del Hotel con unas frutas y con una canasta dejada por un huésped. Que se le orientó de que debería entregar dicha canasta como artículo en “Lost & Found” ya que no poseía el pase requerido para poder llevarse la misma. Acto seguido procedió a entregar la canasta pero echó en una funda plástica las frutas, un champú, un acondicionador y una bombilla propiedad del Hotel. Que dicha bombilla estaba en perfectas condiciones. El Hotel le impuso el despido como medida disciplinaria, pues estos actos constituyeron violación a las normas de conducta imputadas.

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que la Compañía no demostró justa causa para el despido de la Querellante. El proceso mediante el cual la empresa pretende sostener dicha medida disciplinaria es uno que adolece de profundas fallas que no pueden ser avaladas. En primer lugar, de la prueba surge que la inspección de la bolsa en donde se encontraron los objetos se efectuó sin estar presente la Querellante ni tampoco un representante de la Unión. En primer lugar, concluimos en cuanto a las frutas, el champú y acondicionador que no existe violación alguna, pues la realidad es que no salieron del Hotel y que la Querellante cumplió con la directriz impartida. Si bien tenía el interés y la intención de llevárselas la realidad es que no ocurrió por lo que debemos desestimar la imputación de violación a la regla 63 de conducta. En

³ Exhibits 12 de la Compañía.

cuanto a la bombilla existe una controversia que no puede ser dilucidada por las fallas en la inspección de la funda plástica. Como saber si la misma realmente funcionaba o no? Como saber si es la misma bombilla encontrada? Estamos ante una acusación de apropiación indebida de la propiedad y la misma no puede ser sostenida de la manera en que se pretende, pues dicha imputación es una de profunda seriedad que marca la reputación de forma permanente de la Querellante. Ya no estamos hablando de la violación de unas normas, sino de la imputación de una conducta que implica delito. El hecho de si funcionaba o no, es fundamental pues probaría la alegación de la empresa de que tenía la intención de apropiarse de propiedad de esta o la de la empleada quien alega que la bombilla es producto de que un Ingeniero realizó un cambio en uno de los cuartos que ella limpiaba el día de los hechos. Sin embargo, tal extremo es imposible de probar por la forma y manera en que se realizó dicha inspección y fue levantada la prueba. Ni siquiera la bombilla fue traída, solamente una foto. Existe una falla fundamental en la cadena de custodia de dicha evidencia. Si bien es cierto que no aplican las reglas de evidencia a este procedimiento tampoco se pretende que en la admisión de la misma no se cumplan con unos criterios que den cierta certeza de que lo ofrecido sea lo que es. Se ha establecido que la cadena de custodia es necesario establecerla cuando el objeto es susceptible de confusión o alteración. Es fundamental demostrar con prueba suficiente que el objeto que se ofrece es el que se alega. En el caso de autos ni siquiera fue presentado el objeto, mucho menos podemos considerarlo como prueba

suficiente para demostrar que en efecto hubo una bombilla que era propiedad del Hotel, que funcionaba y que la Querellante intentó apropiarse de ella. Dicha alegación debe ser probada de forma clara y convincente. Solo tenemos unas fotos que nada prueban en esta querrela. Entendemos que dicho quantum probatorio no fue cumplido por el Hotel.

Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

El despido de la querellante no estuvo justificado y se ordena la reposición de la empleada con todos los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 19 de octubre de 2010.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de octubre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDA MARÍA E SUÁREZ SANTOS
421 AVE MUÑOZ RIVERA
COND MIDTOWN OFIC B-1
SAN JUAN PR 00918

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

SR JOSÉ MILLÁN
REPRESENTANTE
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III