

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

HOTEL CARIBE HILTON  
(Patrono)

Y

UNITE HERE, LOCAL 610  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-2512

SOBRE: DESPIDO - JORGE ORTÍZ,  
MIGUEL RAMÍREZ, Y SAÚL DUPREY

ÁRBITRO:  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró los días 28 de enero y 11 de marzo de 2009; 4 de agosto y 9 de septiembre de 2010; y 17 de mayo de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

A la vista comparecieron, en representación del Hotel Caribe Hilton, el Lcdo. Francisco Ramírez, asesor legal y portavoz; la Sra. Dora Soler, directora de Recursos Humanos; los Sres. Ángel Vázquez y Rafael Adorno, investigadores privados; el Sr. Rafael Díaz, director de Alimentos y Bebidas; y el Sr. Jaime Correa, auditor de Ingresos. Todos fueron testigos, excepto el asesor legal.

En representación de la Unite Here, Local 610, comparecieron: la Lcda. María Suárez y el Lcdo. César Rosado, asesores legales y portavoces; los Sres. Manuel Nieves, y Melvin Negrón, representantes; y los Sres. Jorge Ortiz, Miguel Ramírez y Saúl Duprey, querellantes.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que presentaron los siguientes proyectos:

### Hotel:

Determinar si de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo, el derecho y la prueba presentada, si el despido de los querellantes Jorge Ortiz Santiago, Miguel Ramírez y Saúl Duprey Torres, estuvo o no justificado. Si la Arbitro resuelve que el despido de los Querellantes no estuvo justificado, determinar el remedio correspondiente.

### Unión:

Que la Honorable Arbitro determine conforme al Convenio Colectivo, a la prueba desfilada, así como cualquier otra disposición legal aplicable, si el despido de los querellantes Miguel Ramírez Dávila, Saúl Duprey Torres y Jorge Ortiz, estuvieron justificados y/o fueron excesivos.

De la Honorable Arbitro determinar que el patrono incurrió en despidos sin justa causa y/o en la imposición de una medida disciplinaria excesiva contra los Querellantes:

1. Ordene la reinstalación inmediata de los Querellantes a sus puestos en la Compañía;
2. Ordene al patrono a pagar los salarios y haberes dejados de percibir por los Querellantes durante el periodo en que han estado injustificadamente despedidos, incluyendo el reconocimiento de dicho tiempo como uno acumulado para efecto de sus respectivas antigüedades u otros derechos adquiridos;
3. Ordene al patrono el pago de honorarios de abogados;
4. Con cualquier otro remedio que proceda.

A tenor con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1</sup>, hemos desarrollado la siguiente sumisión:

Determinar si los despidos de los querellantes Miguel Ramírez, Jorge Ortiz y Saúl Duprey estuvieron o no justificados. De determinar que no lo estuvieron, proveer el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

#### ARTÍCULO XVII DISPOSICIONES GENERALES

...

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

...

#### 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.

...

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII- Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad 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.

#### IV. OPINIÓN

El 28 de marzo de 2008 la Compañía despidió a los empleados Jorge Ortiz, Miguel Ramírez y Saúl Duprey, aquí querellantes.

Como causas para sus despidos, imputó la violación a las políticas y procedimientos de manejo de efectivo y de facturación (cash handling and billing operating policy and procedures - MICROS System) y a las siguientes normas del Reglamento General para Empleados del Hotel Caribe Hilton:<sup>2</sup>

##### **32. APROPIACIÓN INDEBIDA DE PROPIEDAD**

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

##### **35. EFICIENCIA**

El Hotel espera y exige que cada empleado conduzca las tareas asignadas con diligencia y eficiencia.

##### **41. CONDUCTA IMPROPIA**

No se permitirá conducta ofensiva a la decencia y a la moral pública y/o que vaya en contra de los mejores intereses del Hotel y la imagen de éste en la comunidad, sus productos, personal, huéspedes y patrocinadores.

##### **63. CUMPLIMIENTOS 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 General del Hotel.

Señaló el Hotel que las violaciones incurridas por el señor Ortiz ocurrieron el 20 de marzo de 2008; las del señor Ramírez los días 2 y 7 de marzo de 2008; y en el caso del

---

<sup>2</sup> Exhibits número dos (2), tres (3) y cuatro (4) del Patrono.

señor Duprey los días 1º, 7 y 8 de marzo de 2008. Respecto a éste último, el Hotel también incluyó su record disciplinario<sup>3</sup>:

✓	Febrero 22, 2008	Cinco (5) días de suspensión	Ausentismo
✓	Mayo 12, 2007	Tres (3) días de suspensión	Ausentismo
✓	Febrero 07, 2007	Amonestación Escrita	Ausentismo
✓	Febrero, 11, 2006	Amonestación Escrita	Eficiencia
✓	Enero 02, 2006	Amonestación Verbal	Ausencias y Tardanzas
✓	Septiembre 28, 2003	Tres (3) días de suspensión	Ausentismo y Procedimiento para Notificación de Ausencias
✓	Noviembre 04, 2002	Tres (3) días de suspensión	Ausentismo y Procedimiento para Notificación de Ausencias
✓	Marzo 04, 2001	Amonestación	Tardanzas / Ausencias
✓	Diciembre 12, 2000	Amonestación Escrita	Tardanzas / Ausencias

Con respecto al funcionamiento del sistema MICROS, citaremos la descripción del mismo, contenida en el alegato del Patrono:<sup>4</sup>

Como parte de los procedimientos del Hotel existe un sistema llamado MICROS; MICROS es un sistema de caja registradora donde se registran a diario todas las ventas realizadas en el Hotel, tanto de alimentos, como de bebidas. A través de este sistema se le entrega a cada bartender y mesero una tarjeta similar a una ATH, la cual tiene una franja magnética. El empleado utiliza esta tarjeta para abrir el sistema MICROS y poder registrar y hacer las órdenes. Esta tarjeta también funciona como tarjeta de identificación. La tarjeta contiene el nombre del empleado con su información básica. En adición, crea un número a ese empleado con el cual se el identifica en cada transacción. En cada orden que atiende un bartender, se abre un cheque en

<sup>3</sup> Exhibit número tres (3) del Patrono.

<sup>4</sup> Alegato del Patrono: págs. 6, 7 y 8.

el sistema MICROS en el cual se registran los artículos y bebidas ordenados por el cliente, la fecha en la cual se abre y registra la orden, la hora en que se abre el boleto y el nombre y el número de identificación del empleado/bartender que abrió la orden. El bartender es responsable de todas las transacciones que se realizan con la tarjeta MICROS asignada al empleado.

El procedimiento establecido por el sistema MICROS para atender al cliente una vez éste llega al área a ordenar es el siguiente: el empleado le da la bienvenida al cliente y este ordena la bebida que desee. El empleado va con su tarjeta al sistema MICROS y abre una cuenta para el cliente. MICROS le asigna un número de boleto (cheque) en específico a esa cuenta y se imprime un recibo con la orden de la bebida en la barra. Luego, cuando el cliente ordena la comida, el empleado nuevamente va al sistema MICROS el cual activa con su tarjeta, busca la cuenta del cliente por el número del cheque que le asignó MICROS, añade a la orden los artículos de comida. Cada vez que el cliente hace una orden se sigue el mismo procedimiento y todo lo que ordene el cliente tiene que añadirse a su cuenta. Una vez el cliente decide irse y pagar, el empleado tiene que ir al sistema MICROS, pasar su tarjeta e imprimir el recibo para el huésped y/o cliente. Este recibo debe incluir todo lo que el huésped y/o cliente haya ordenado en esa ocasión. En adición, el sistema imprime, a la misma vez, un recibo con dos copias unidas, una copia blanca en la parte de al frente (copia de la casa) y una copia amarilla, detrás de la blanca, que es la copia que se le entrega al cliente. El cliente entonces informa el método de pago (cash, room charge, tarjeta de crédito, House) y una vez el cliente paga la cuenta, no importa el método que utilice, el empleado tiene que cerrar el cheque inmediatamente en el sistema MICROS. De más está decir, que está terminantemente prohibido utilizar un mismo boleto (ticket) con dos clientes distintos. Utilizar un mismo boleto con más de un cliente se considera una violación seria a los procedimientos, que se considera motivo de despido.

Como parte de la prueba, el Hotel sostuvo que habían recibido información de una práctica ilegal conocida como Floating Checks, que se estaba generalizado en

algunos empleados de los outlets, específicamente en el Atlántico Bar & Grill, Oasis y Palmeras.

Nuevamente citaremos el alegato del Patrono en su explicación de lo que consiste la práctica mencionada:<sup>5</sup>

1. El empleado abre una cuenta a determinado cliente en el sistema MICROS. Esta cuenta tiene un número que le asigna MICROS, así como el nombre, número de empleado y la hora en que se abrió la cuenta.
2. Existen artículos (bebidas y/o comidas) que se repiten constantemente en los outlets. Algunos de estos artículos son los chicharrones de pollo y la Coca-Cola.
3. Una vez el cliente termina su consumo, pide su cuenta, la cual detalla los artículos ordenados y el cliente procede a pagar en efectivo.
4. El empleado recibe el dinero en efectivo del cliente y en vez de cerrar la cuenta del cliente en el sistema MICROS y depositar el dinero en la caja registradora como lo exige el procedimiento, deja el cheque (boleto o Ticket) abierto. Esto significa que no cerró la transacción y no reportó como cobrado el efectivo entregado como pago por el cliente.
5. Este boleto, como no se ha cerrado, se queda flotando, Floating Check.
6. El empleado observa que hay un segundo cliente que está ordenando básicamente los mismos o similares artículos que lo ordenado por el cliente que pagó su cuenta en efectivo. También puede darse el caso en que el segundo cliente ordena artículos adicionales. En este último caso, como el boleto continúa abierto, el empleado sencillamente añade estos nuevos artículos a la cuenta. Puede darse el caso en que el empleado no incluya estos

---

<sup>5</sup> Alegato del Patrono, págs. 8 y 9.

nuevos artículos a la cuenta, lo cual también constituiría una violación a los procedimientos.

7. Cuando llega el momento de pagar, el bartender le presenta a este otro cliente el boleto que continúa abierto. Si este segundo cliente decide pagar con otro método que no sea efectivo (room charge, tarjeta de crédito, House) el empleado le entrega la cuenta que el cliente había pagado en efectivo, pero no había sido cerrado; el boleto estaba flotando (floating check).
8. Como en este caso el pago no es en efectivo, el empleado procede a cerrar la cuenta, ya que tiene que pasar la tarjeta de crédito por el sistema o tiene que añadir en el sistema el cargo al cuarto.
9. El empleado puede repetir el proceso con el Floating Check hasta que éste decida cerrarlo o un cliente escoja uno de los métodos de pago que no es en efectivo en cuyo caso no le queda otra alternativa al empleado que cerrar la cuenta (cheque, Ticket).
10. La apropiación ilegal consiste en que el empleado utilizó la misma cuenta para cobrársela a diferentes clientes, en distintas ocasiones y sólo lo reporta una sola vez en el sistema MICROS (caja registradora). Por lo tanto, el pago en efectivo que recibió el empleado de los otros clientes no se registra en la caja, apropiándose el empleado del dinero en efectivo de esas transacciones.

Ante esta situación, el Hotel contrató los servicios de la Compañía Security Consultants, la que a su vez contrató a los Agentes Ángel Vázquez Ramos y Rafael Adorno González, quienes fueron presentados como testigos en la vista de arbitraje, así como los Reportes Confidenciales<sup>6</sup> preparados por la mencionada Compañía con la información provista por los Agentes, para sustentar los despidos de los Querellantes.

---

<sup>6</sup> Exhibit número 20, 21 y 22 del Patrono.



El agente Vázquez testificó que ya había trabajado para el Hotel realizando "Shop Surveys" mediante los cuales observa la calidad y los servicios de la empresa que visita, así como el desempeño de los empleados, la limpieza, los alrededores y otros detalles. Sostuvo que se hospedó en el Hotel desde el 29 de febrero hasta el 2 de marzo de 2008. En el reporte que contiene sus observaciones, de aproximadamente veintitrés (23) páginas, hay algunas generales sobre la hospedería, del área de recepción, de la habitación, de "room service" y de los servicios que recibió en los distintos locales del Hotel, brindados por diferentes empleados.

Con relación a los Querellantes, el testigo sostuvo que el 1<sup>ro</sup> de marzo fue atendido por un empleado de nombre Saúl en el Atlántico Bar, que consumió una Coca-Cola y un Cheese Burger bajo el ticket número 341, pero que el empleado no incluyó el cargo de la Coca-Cola. Indicó que posteriormente se dirigió al área del "grill" donde nuevamente lo atendió Saúl, que le sirvió una cerveza Medalla sin haberla ordenado, que le pidió una orden de chicharrones de pollo y una Coca-Cola, la que le sirvió, que le volvió a servir una cerveza Medalla sin haberlo ordenado y que en total le sirvió tres (3) cervezas Medalla. Añadió que solicitó la cuenta y que el empleado le entregó el ticket 409 por la cantidad de quince dólares con veinticinco centavos (\$15.25), lo que solo incluía la orden de chicharrones de pollo y la Cola-Cola, que le pagó con veinte dólares (\$20.00), que depositó la propina en el bolsillo y el resto del dinero en la caja registradora. Indicó que volvió a ordenar una orden de chicharrones de pollo y una Coca-Cola para llevar y que al solicitar la cuenta Saúl le contestó "es lo mismo", o sea veinte dólares (\$20.00), que observó que el empleado se metió el dinero en su bolsillo y

que no realizó ninguna transacción en la caja registradora. El testigo identificó al empleado Saúl Duprey como el empleado que lo había atendido.

Declaró el testigo que el 2 de marzo, también en el Atlántico Bar & Grill, ordenó al empleado Miguel, dos (2) Coca-Colas y una botella de agua y que posteriormente pidió dos (2) órdenes de Hamburgers con papas. Sostuvo que al pedir la cuenta, el empleado le entregó el ticket 733 por la cantidad de seis dólares con noventa y seis centavos (\$6.96), por el consumo de las dos (2) Coca-Colas; que no cargó a la cuenta los Hamburgers con papas, que le entregó veinte dólares (\$20.00), que se dirigió a la caja registradora y que el cambio lo puso en su bolsillo y que además, le habló despectivamente de su compañero de trabajo. Señaló al empleado Miguel Ramírez como la persona que lo había atendido.

La Compañía también presentó como testigo al Agente Rafael Adorno, quien identificó dos Reportes Confidenciales con la información provista por él. Al igual que el testigo anterior, sostuvo que en los reportes se informan observaciones generales, de distintas áreas de la hospedería y de los servicios recibidos por varios empleados.

El agente Adorno testificó que pernoctó en el Hotel desde el 7 al 9 de marzo de 2008. Sostuvo que el 7 de marzo, en el Atlántico Bar, consumió una cerveza Medalla y un ron con Coca-Cola, así como un "Fried chicken platter with fried plantains", que cuando se trasladó con su acompañante al área del grill, el empleado identificado como Saúl lo saludó con efusividad, lo abrazó y le preguntó ¿Cómo estás? ¿Cómo te va?; que cuando le preguntó por la cuenta, Saúl le contestó "Dame lo que tú quieras"; que le entregó un billete de veinte dólares (\$20.00), el que puso en el bolsillo de su pantalón;

que no realizó ninguna transacción en la caja registradora y que tampoco le entregó un ticket por el consumo.

Añadió el testigo que el 8 de marzo, entre la 1:35 p.m. hasta las 4:36 p.m., ordenó cuatro (4) Coors y cuatro (4) Long Island; que lo atendió el mismo empleado de nombre Saúl sin abrir ningún ticket, aun cuando se retiró del área del Atlántico Bar; que aproximadamente a las 4:38 p.m., el y su acompañante solicitaron al empleado la cuenta y que este le indicó "si es para la Compañía, te voy a dar uno más heavy"; que abrió el ticket número 880, el que describía un consumo de varias Piñas Coladas y cuatro (4) cervezas Medallas (distinto a lo consumido) por la cantidad de cincuentaicinco dólares con once centavos (\$55.11); que el testigo le entregó dos (2) billetes de veinte dólares (\$20.00), los que se depositó en el bolsillo de su pantalón. El agente se refería al empleado Saúl Duprey.

También planteó el testigo, que el 7 de marzo, consumió junto a su acompañante una copa de "House Merlot" y una Coca-Cola de dieta, así como un Hamburger y un filete de Halibut; que el empleado que lo atendió fue Jorge Ortiz quien emitió el ticket 394; que al entregarle el pago, éste puso la carpeta en el área frontal dentro del bolsillo del delantal y que no observó que se dirigiera a la caja registradora.

Sostuvo el agente Adorno que nuevamente acudió al Hotel del 19 al 21 de marzo de 2008, por lo que la Compañía para la que trabajó redactó el Reporte Confidencial del que se desprende que el 20 de marzo acudió al Atlántico Bar & Grill; que consumió dos (2) piñas coladas, una (1) orden de chicharrones de pollo, una (1) cerveza Medalla y un(1) rum coke; que identificó al empleado como Jorge Ortiz; que abrió los tickets 414 y

584; y que con relación al ticket 584 no depositó el pago en la caja registradora, sino que lo retuvo en su carpeta de cobro.

El Hotel también presentó al testigo Rafael Ortiz, Director de Alimentos y Bebidas, quien investigó las transacciones realizadas por los investigadores, todo ello, a través de la información suministrada por el sistema MICROS. Con relación a los informes del investigador Vázquez, el testigo sostuvo que todos los empleados tienen que hacer un reporte final al terminar su turno de trabajo, para lo que el sistema MICROS exige que el empleado tiene que haber cerrado todos los tickets.

Indicó que el empleado Duprey no cerró el ticket 409 luego de que el investigador hizo el primer pago; que los \$15.25 que Vázquez pagó no se reflejaron en el reporte final; que por esta razón el empleado debió informarlo en el "Cashier Deposit Envelope", en la parte de "Short" o de "Over"; que todo demuestra que el ticket 409 fue utilizado como un "floating check" porque se imprimió en tres (3) ocasiones diferentes, incluyendo el que fue cerrado a nombre del huésped James Craig, quien pagó con cargo a "room charge" un total de cincuenta dólares con noventa y tres centavos (\$50.93). Cuando el señor Craig hizo el check out, en el folio que se le entrega con todas las transacciones del día, el 1 de marzo de 2008, se encontró la transacción del Atlántico Bar.

De acuerdo al testigo, el empleado Duprey violó los procedimientos establecidos por el Hotel al no cerrar los tickets cada vez que terminaba una transacción con el cliente; al no reportar el efectivo; al utilizar el ticket 409 como floating check y al apropiarse de dinero pagado por dos órdenes solicitadas por el investigador Vázquez.

En cuanto al ticket 733, abierto por el empleado Miguel Ramírez, el testigo sostuvo que el ticket se cerró, pero que el empleado reportó una cantidad menor a la recibida; que el empleado no reportó en su "Cashier's Bank Report" como over la cantidad adicional en efectivo que había recibido del agente Vázquez.

Con relación a las gestiones del investigador Adorno, el testigo planteó que el pago que le hiciera el Agente al empleado Duprey, menor a lo consumido y en efectivo, fue depositado por éste en su bolsillo; que le entregó al Agente el ticket 880 y que fue cerrado a nombre del Sr. José Campos, Gerente del Hotel y cargado a "House".

De acuerdo al testigo, el dinero pagado por el Agente, debió aparecer como un over en el "Cashier Report", porque Duprey no abrió una cuenta para registrar lo ordenado en la caja, y que la explicación que puede darle a lo ocurrido es que el empleado se quedó con el dinero pagado por el Agente.

El testigo sostuvo, que de su investigación de la información provista por el sistema MICROS, el empleado Jorge Ortiz abrió el ticket 584 por un consumo del Agente Adorno, que el ticket no fue cerrado y que el señor Ortiz lo usó como "floating check", al utilizarlo con el cliente Bruce Patterson, quien lo cargó a su habitación. De acuerdo al señor Díaz, el empleado Ortiz se apropió del pago en efectivo que hiciera el Agente Adorno.

Analizada la totalidad de la prueba, debemos concluir que los despidos que aquí nos ocupan han sido justificados.

El Convenio Colectivo suscrito entre las partes sostiene en el Artículo XVII: Disposiciones Generales, supra, que ningún empleado será despedido o disciplinado

sin justa causa (Sección 11). Los Árbitros han sostenido que si las causas para la disciplina son justas, el querellante debe sufrir las consecuencias de sus faltas. Smith & Wesson-Fiocchi, Inc., 60 LA 366.

En términos de la justa causa para el despido, deben considerarse varios factores: disciplina previa, reglas razonables impuestas por el patrono, notificaciones a los empleados sobre las consecuencias de violar las mismas, y una investigación justa y razonable relacionada con la falta imputada al empleado. Mirage Hotel - Casino, 128 LA 344.

El Convenio Colectivo entre las partes, reserva al Hotel, entre otras cosas, el establecimiento y ejecución de reglas y reglamentos razonables. Así las cosas, el Hotel promulgó un Reglamento de Normas de Conducta<sup>7</sup> de las cuales ya sabemos las que fueron imputadas a los aquí Querellantes. Dicho Reglamento apercibe a los trabajadores de las implicaciones en caso de violación a las Normas allí contenidas:

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 despido.

De la prueba se desprende que al momento de despedir a los empleados, únicamente el Sr. Saúl Duprey contaba con un record disciplinario previo por tardanzas, ausencias y eficiencia.<sup>8</sup> Es más que conocido que en nuestra jurisdicción no se favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado, más dicho estatuto no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella

---

<sup>7</sup> Exhibit número uno (1) del Patrono.

<sup>8</sup> Exhibit número tres (3) del Patrono.

falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de una empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.

Ha determinado nuestro más alto tribunal que:

Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. Secretario del Trabajo vs. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

Los hechos imputados a los Querellantes constituyen faltas graves que no pueden esperar que se reiteren. Los árbitros han sostenido que:

Stealing is among the most serious forms of employee misconduct, and arbitrators unanimously believe that breaching the employer-employee bond of trust through acts of theft warrants severe consequences.<sup>9</sup>

Definitivamente el Patrono probó los hechos imputados a los Querellantes; así como también probó que los empleados conocían la existencia del Reglamento General, al igual que el "Cash Handling and Billing Operating Policy and Procedures"(MICROS System Procedures).<sup>10</sup>

Definitivamente tenemos que concluir que el Patrono también probó que realizó una investigación completa con respecto a los hechos. Como ya hemos analizado, el Patrono contrató a unos investigadores quienes realizaron su investigación estando presente en el Hotel; identificaron correctamente, no sólo a los Querellantes, sino también a otros empleados compañeros y no compañeros de los Querellantes, y

---

<sup>9</sup> Grievance Guide, 13 Ed., 2012, pág. 85.

<sup>10</sup> Exhibit número uno (1) y veinticuatro (24) del Patrono.

tomaron nota de las irregularidades cometidas por los mismos, las que a su vez fueron presentadas durante la vista de arbitraje.

A tales efectos, los tratadistas han discutido la aceptación de "spotters" (observadores) en las investigaciones relacionadas con los trabajadores. En el caso de autos, ese fue el mecanismo utilizado por el Patrono, no solo en esta ocasión, sino también en ocasiones anteriores.

Se ha reconocido la utilización de estos, entre otras razones, porque distinto a otros empleados, estos están entrenados para hacer observaciones objetivas y para no tener contacto personal con otros empleados y no tener incentivos para falsificar los hechos. Además, también se toma en consideración si los informes de los "spotters" fueron preparados antes de la acción del despido.<sup>11</sup>

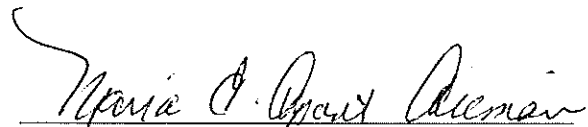
Analizada la totalidad de la evidencia, emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO

Los despidos de los querellantes Miguel Ramírez, Jorge Ortiz, y Saúl Duprey estuvieron justificados.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de enero de 2015.

  
MARÍA E. AFONTE ALEMÁN  
Árbitro

<sup>11</sup> Elkouri & Elkouri: How Arbitration Works, 6ta Ed., 2003, págs. 363-365.



## CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 21 de enero de 2015 y remitida copia por correo a las

siguientes personas:

SR MANUEL NIEVES  
REPRESENTANTE SINDICAL  
UNION GASTRONOMICA DE PR  
PO BOX 13037  
SAN JUAN PR 00908-3037

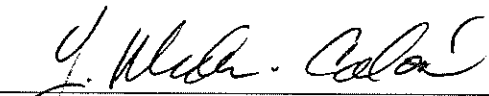
SR MELVIN NEGRON  
REPRESENTANTE SINDICAL  
UNION GASTRONOMICA DE PR  
PO BOX 13037  
SAN JUAN PR 00908-3037

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

LCDA MARIA E SUAREZ SANTOS  
BUFETE SANTOS & SUAREZ  
COND MIDTOWN STE B-1  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

SRA DORA SOLER  
DIRECTORA REC HUMANOS  
CARIBE HILTON HOTEL  
PO BOX 9021872  
SAN JUAN PR 00902-1872

LCDO FRANCISCO M RAMIREZ-RIVERA  
BUFETE GOLDMAN ANTONETTI & CORDOVA  
PO BOX 70364  
SAN JUAN PR 00936-8364

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