

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

HOTEL CARIBE HILTON
(Hotel o Patrono)

y

**UNIÓN GASTRONÓMICA,
LOCAL 610, UNITE HERE**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-753

**SOBRE: DESPIDO POR DORMIR
EN HORAS LABORABLES**

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje para atender esta querrela se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos los días 12 de marzo de 2009 y 21 de septiembre de 2010. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 9 de noviembre de 2010.

Por el Hotel Caribe Hilton, en adelante “**el Hotel o el Patrono**”, comparecieron el Lcdo. Francisco Ramírez, asesor legal y portavoz; la Sra. Hertha Wittmann, directora de Amas de Llave; el Sr. Edgardo Torres, asistente de la Directora de Amas de Llave; la Sra. Dora Soler, directora de Recursos Humanos; la Sra. Leinai Ramírez, supervisora del Departamento de Amas de Llave y la Sra. Erika Meléndez, administradora senior de Recursos Humanos; todos en calidad de testigo¹.

¹ Las señoras Ramírez y Meléndez no comparecieron a la vista de 21 de septiembre de 2010.

Por la Unión Gastronómica, en adelante **“la Unión”**, comparecieron el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz², asesor legal y portavoz; el Lcdo. César Rosado³, asesor legal y portavoz; el Sr. Melvin Negrón, representante de la Unión; Sr. Manuel Nieves⁴, representante de la Unión; y el Sr. José J. Ramos, querellante. Además, estuvieron presentes en calidad de observadores en la vista de 21 de septiembre de 2010, la Srta. Vilmarie Negrón y el Sr. Giovanni Bueno; estudiantes del Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de Puerto Rico.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbíto determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba desfilada, así como cualquier otra disposición legal aplicable, si el despido del querellante José J. Ramos es justificado o no. De la Honorable Árbíto determinar que el Patrono incurrió en el despido sin justa causa y/o en la imposición de una medida disciplinaria excesiva contra el querellante, el Árbíto determinará el remedio apropiado de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbíto determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba desfilada, así como cualquier otro recurso legal aplicable, si el despido del querellante José J. Ramos es injustificado y/o excesivo. De la Honorable Árbíto determinar que el patrono incurrió en despido sin

² Asesor legal y portavoz en la vista celebrada el 12 de marzo de 2009.

³ Asesor legal y portavoz en la vista celebrada el 21 de septiembre de 2010.

⁴ Representante de la Unión en la vista del 21 de septiembre de 2010.

justa causa y/o en la imposición de una medida disciplinaria excesiva contra el querellante, que ordene la reinstalación inmediata del querellante a su puesto en la compañía, ordene al patrono el pago de todos los salarios y haberes dejados de percibir por el querellante durante el período que ha estado injustificadamente despedido, incluyendo el reconocimiento de dicho tiempo como uno acumulado para efectos de su antigüedad u otros derechos adquiridos, tercero, ordene al patrono el pago de honorarios de abogados, y, cuarto cualquier otro remedio que proceda.

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje⁵, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Dilucidar si el despido del Sr. José J. Ramos estuvo o no justificado a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar que el despido estuvo justificado, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De concluir que no estuvo justificado, proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO⁶

ARTÍCULO XVII DISPOSICIONES GENERALES

...

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

Sección 16. Ninguna carta de reprimenda o amonestación podrá usarse contra un empleado en casos disciplinarios transcurridos veinte (20) meses de los hechos que dan lugar a ellos.

⁵ Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a)...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

⁶ Exhíbit 1 conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 1ro de septiembre de 2006 al 31 de agosto de 2009.

...

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.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José J. Ramos, aquí querellante, se desempeñaba como “houseperson” en el Departamento de “Housekeeping” (Ama de Llaves) del Hotel en el horario de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
2. El Departamento de “Housekeeping” utiliza teléfonos celulares, provistos por el Patrono, que solo funcionan dentro de la red del Hotel para mantener la comunicación entre los empleados y la gerencia. El Hotel mantiene un registro diario de los empleados que utilizan dichos teléfonos.
3. El 31 de mayo de 2008, a la Sra. Luz Rosado se le entregó un teléfono celular⁷ que contenía la fotografía de una mujer desnuda pintada como fondo en la pantalla.
4. La empleada le entregó el teléfono a la supervisora Leinai Ramírez quien le llevó el teléfono al Sr. Edgardo Torres, asistente de la Directora de Recursos Humanos, para que cambiara la foto en la pantalla de dicho teléfono.

⁷ Exhibit 1 del Patrono.

5. Al revisar el teléfono el señor Torres se percató de que había varias fotos del Querellante.⁸ La primera fotografía, presenta al querellante con un teléfono celular; la segunda muestra al empleado con el mismo teléfono, esta vez levantando el dedo pulgar y la última lo presenta recostado. Estas fotografías fueron capturadas a las 3:53, 3:56 y 4:16 de la tarde respectivamente.
6. El 2 de junio de 2008, el Sr. Edgardo Torres le notificó a la Sra. Hertha Wittmann, Directora de Operaciones de “Housekeeping”, lo sucedido.
7. La señora Wittmann se reunió con la Sra. Dora Soler, Directora de Recursos Humanos, quien luego de evaluar el expediente del Querellante determinó despedirlo el 16 de junio de 2008.⁹

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Hotel argumentó que el despido estuvo justificado debido a que el querellante violó las siguientes reglas: 43 sobre Vagancia, 62 sobre Uso de “Beepers” y Teléfonos Celulares, 15 sobre Distracciones, y 63 sobre Cumplimiento de Normas. Sostuvo además, que el Querellante había sido disciplinado en varias ocasiones por violaciones a las normas de conducta.

⁸ Exhibit 6 del Hotel.

⁹ Exhibit 7 del Hotel.

La Unión alegó, por su parte, que el despido fue uno injustificado fundamentado en prueba de referencia dado que los testigos con personal conocimiento de los hechos nunca testificaron. Arguyó además: que el teléfono celular que aparece en las fotografías es el perteneciente al Hotel; y que el empleado nunca estuvo dormido en horas de trabajo sino que se recostó por sentirse enfermo.

El presente caso se originó mediante el descubrimiento fortuito de tres fotografías en un teléfono celular propiedad del Hotel. En dos de ellas se observa claramente al Querellante utilizando un celular y en la tercera se le aprecia acostado en un banco con los ojos cerrados. Todas fueron tomadas entre las 3:56 y las 4:16 de la tarde durante el turno de trabajo del Querellante. Razón por la cual fue despedido.

Dada la seriedad de la pena impuesta, corresponde examinar que: (1) el patrono haya notificado al empleado de las posibles sanciones de la conducta del mismo; (2) la regla esté relacionada con el buen, eficiente y seguro funcionamiento de la empresa; (3) la existencia de un esfuerzo por parte del patrono de investigar si el empleado incurrió en tal falta; (4) la investigación se haya realizado justa y objetivamente; (5) **durante la investigación se haya obtenido evidencia suficiente que pruebe la culpabilidad del empleado;** (6) si la gerencia aplicó su disciplina, orden y penalidades sin discriminar contra el empleado y (7) **la disciplina impuesta sea razonable frente a la seriedad de la ofensa probada y el record del empleado.**¹⁰

¹⁰ Brand, N & Biren, M. (Eds.) (1998). Discipline and Discharge in Arbitration. Págs. 31 - 32.

Para sustentar las alegaciones de que el empleado hizo uso de su teléfono celular y durmió en horas laborables, el Patrono sometió en evidencia tres (3) fotografías. En el campo del arbitraje obrero patronal, este tipo de evidencia se utiliza para respaldar el testimonio de algún declarante.

“[...] a photograph is viewed merely as a graphics portrayal of **oral testimony**, and becomes admissible only when a witness has testified that it is a correct and accurate representation of relevant facts **personally observed by the witness.**”¹¹ (Énfasis nuestro)

No obstante, el Hotel nunca presentó como testigo a la persona que tomó las fotos teniendo la manera de identificarlo por medio de la hoja de entrega de tarjetas, celulares y llaves que se firma al principio y al final del turno de cada empleado. Empero, esto no quiere decir que el patrono estuviese obligado a traer dicho testigo, haber demostrado que había realizado un esfuerzo razonable para lograr la presencia del testigo, era suficiente.¹²

Las tres (3) fotos por sí solas, no son suficientes para sostener la acción disciplinaria. Una de las razones para la exclusión de la prueba de referencia es: “[...] la falta de conocimiento personal sobre lo declarado que tiene el testigo.”¹³ Ninguno de los testigos del Patrono tomó las fotos o estuvo presente al momento de los alegados hechos. Por lo que era imprescindible la presencia de la persona que tomó las fotos para testificar sobre los hechos.

¹¹ Cleary, E. Ed. (1984) *McCormick on Evidence*, página 671.

¹² Pueblo v Ruiz Lebrón, 111 DPR 435

¹³ Fernández, D. (2000). *El Arbitraje Obrero Patronal en Puerto Rico*. Pág. 258

El Hotel tampoco proveyó prueba categórica de que el Querellante haya sido negligente o vago en sus funciones, abandonara las mismas, haya dejado de hacerlas, haya afectado el servicio o mermado su producción. Tampoco ofreció evidencia de alguna pérdida económica significativa, daños a la propiedad o a su imagen pública frente a sus clientes o que puso en alto riesgo, la seguridad de la Compañía y los demás empleados. Pues, según trascendió durante la vista, el teléfono móvil bien pudo haber sido el teléfono del trabajo y basado en el testimonio de las partes el empleado había terminado de realizar todas sus tareas y no hubo quejas de las mismas. Cuando el empleado se encuentra en su área de trabajo, ha realizado casi o todas sus labores, no ha relegado sus tareas o el período en el cual alegadamente durmió fue extremadamente corto, no hay prueba suficiente para concluir que el empleado haya dormido o abandonado deliberadamente sus funciones.¹⁴

Por otro lado, de la evidencia se desprende que el empleado fue disciplinado en varias ocasiones durante los siete (7) meses¹⁵ anteriores al despido por diferentes razones no relacionadas al caso de autos.

Como señaló el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso *Secretario del Trabajo v ITT*¹⁶, si el despido de un empleado, “tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa” se considera justificado. Evidencia de esto, no fue provista por el patrono.

¹⁴ Brand, N & Biren, M. (Eds.) (2008). *Discipline and Discharge in Arbitration*. Pág. 340

¹⁵ Exhibit 7 del Patrono.

¹⁶ 108, D.P.R. 536, 543

Por los fundamentos que anteceden emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

El despido del Sr. José J. Ramos no estuvo justificado a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se determina que éste sea repuesto, al momento en que se reciba esta determinación, en su empleo en el Hotel Caribe Hilton.

REGÍSTRECE Y NITIFIQUESE:

DADO en San Juan, Puerto Rico a 12 de mayo de 2011.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitra

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 12 de mayo de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO RICARDO SANTOS ORTIZ
BUFETE SANTOS Y SUAREZ
COND MIDTOWN STE B1
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO CESAR A ROSADO RAMOS
BUFETE RODRIGUEZ BANCHS
EDIF FIRST FEDERAL SUITE 1001
1056 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00927

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

LCDO FRANCISCO M RAMÍREZ
P O BOX 190998
SAN JUAN PR 00919-0998

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III