

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

POSADAS DE PUERTO RICO  
ASSOCIATES, INC. h/n/c  
WYNDHAM CONDADO PLAZA  
HOTEL Y CASINO  
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN GASTRONÓMICA  
LOCAL 610  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-03-1436

SOBRE: DESPIDO VIOLACIÓN DE  
NORMAS (DESCUADRE DE CAJA)  
ISMAEL MONTAÑEZ

ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 21 de enero del 2004 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 23 de febrero de 2004 luego que venciera el término para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por el **WYNDHAM CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO**, en adelante "el Hotel", comparecieron como testigos, la Sra. Eva Díaz, Gerente de Recursos Humanos; el Sr. José Doval y la Sra. Priscila Medina; y el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, Portavoz y Asesor Legal.

Por la **UNIÓN GASTRONÓMICA, LOCAL 610**, en adelante “la Unión”, comparecieron la Sra. Rebeca Morales, Presidenta; el Sr. Ismael Montañez, querellante y testigo; y el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz.

## **II. SUMISIÓN**

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos para que este árbitro basado en la prueba documental como testifical y en el convenio colectivo determine el asunto a resolver. Esta autoridad para determinar el asunto a resolver emana del Artículo XIV- Sobre la Sumisión del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Este artículo en su sección 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) a ser resueltos tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

Los proyectos sometidos por las partes fueron los siguientes:

### **POR EL HOTEL:**

“Que el Honorable Árbitro determine a base del convenio colectivo y la evidencia presentada si el despido del querellante fue o no fue justificado. De determinar el árbitro que el despido fue injustificado, que disponga el remedio en ley, que no es otro que el que establece la Ley 80 del 30 de mayo de 1976.”

**POR LA UNIÓN:**

“Que se determine si el despido estuvo o no justificado y no lo estuvo que se determine el remedio adecuado.”

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

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****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, los siguientes: la selección de personal, control y dirección de los empleados, la determinación y/o el cambio del concepto y el método de operación de todos los salones y/o departamentos del Hotel, incluyendo la introducción de nuevos métodos, practicas operacionales, la maquinaria y/o sistemas de operación, y el establecimiento y ejecución de reglamentos razonables quedan reservados al Patrono, a menos que se haya dispuesto expresamente lo contrario por este Convenio.

**ARTÍCULO XXIII**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

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

**III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de las controversias. Mediante este procedimiento las partes sustituyeron a los

tribunales como medio eficaz para la resolución de los asuntos que entendieron mediante acuerdo darle jurisdicción a este foro de arbitraje. Además, pactaron que un empleado no podía ser suspendido o despedido sin justa causa, por lo tanto en el caso que nos ocupa por tratarse de un despido debemos determinar si hubo justa causa para el mismo. Cuando aplicamos la doctrina de justa causa para el despido, el patrono esta impedido de despedir a un empleado por mero capricho, no obstante, puede despedir a un trabajador cuando la conducta del empleado atente contra el buen y normal funcionamiento de la empresa, cuando su conducta sea una claramente ineficiente, incompetente, negligente y demuestre un patrón de conducta reiterado de violación de las normas de conducta de la empresa. Es un principio establecido que un patrono espera que un empleado cumpla de manera eficiente con sus deberes por lo que cuando despliega una conducta ineficiente que resulta en perjuicio de los intereses del patrono esto puede constituir justa causa para el despido. En esta querrela debemos resolver si existe justa causa para el despido del querellante, Sr. Ismael Montañés. En el interés de demostrar la justa causa del despido, el Hotel sometió prueba documental como testifical. Por su parte, el querellante sometió prueba testifical para intentar probar que la cesación en el empleo no estuvo justificada. Veamos.

El señor Montañés comenzó a trabajar para el Hotel en el mes de marzo de 1995, ocupando la posición de "bartender", no obstante era asignado en ciertas circunstancias por necesidades operacionales a realizar tareas en el "front bar" como en el "service bar". Dentro de sus funciones estaba servirle bebidas a los meseros cuando trabajaba en

el "service bar". No obstante, cuando realizaba tareas como "bartender bar" y en el "front bar" ejercía la función de cajero teniendo a su cargo el cierre y cuadre de la caja al finalizar su turno de trabajo. En estas funciones el "bartender/cajero" está a cargo de su caja registradora como de los cupones representativos del pago de las bebidas compradas por los clientes.

En este caso se le imputa al querellante una conducta negligente en el desempeño de sus funciones como "bartender/cajero". Dicha negligencia consistió en haber tenido un "short" en el cuadre realizado a su caja durante la jornada de trabajo comenzada el 11 de octubre de 2002 y finalizada en la madrugada del 12 de octubre. Este alcanzó la cantidad de \$539.80.

De la prueba surge que al querellante, señor Montañez, se le había advertido que de incurrir en violaciones a los procedimientos se podían adoptar medidas disciplinarias mas severas, incluyendo el despido. También de la prueba (exhibits 8 del Hotel) surge que el querellante tuvo un descuadre en su caja por la cantidad de \$539.80 durante el turno de trabajo del 11 de octubre de 2002. Por tal motivo fue suspendido sujeto a investigación de los hechos y dándosele oportunidad de localizar los cupones faltantes, sin embargo, los mismos no aparecieron por lo que el Hotel procedió a su despido. En su prueba, el querellante intentó probar que dicho descuadre nunca existió al momento en que cuadró su caja; llevó su hoja de cuadre junto con los cupones y los cheques a la oficina del señor Doval, quien era el auditor nocturno del Hotel en ese momento. Este es quien se encarga de verificar los totales contra los totales de la hoja

de cuadro de los bartender y fue quien se percató de la deficiencia que motivó esta querrela. No obstante debemos concluir que los intentos del querellante resultaron infructuosos y que ni siquiera pudo presentar como testigo a la Sra. Jessie Pérez, quien pudo haber corroborado su versión de los hechos. Del Exhibit 8, claramente surge la deficiencia y de la prueba sometida por el Hotel no vemos arbitrariedad ni discrimen contra el empleado querellante. Por otro lado, nuestro mas alto tribunal se ha expresado en *Blanes v. Tribunal de Distrito*, 69 D. P. R. 113, 120 (1948) lo siguiente:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícitamente la condición de que el empleado habrá de cumplir con los deberes de su empleo en forma competente. Demostrado que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en el perjuicio del patrono y aun de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.”

En conclusión de la prueba surge que el empleado fue negligente en el desempeño de sus funciones y que había sido advertido de las posibles consecuencias de continuar violando los procedimientos operacionales de la empresa, por lo que no estamos ante una medida disciplinaria de separación a la primera ofensa; lo cual nos hubiera dado una razón para considerar la posible modificación de la medida disciplinaria.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido del querellante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 11 de marzo de 2005.

lcm

---

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 11 de marzo de 2005 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA EVA DÍAZ  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
WYNDHAM CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO  
P O BOX 9021270  
SAN JUAN PR 00902-1270

SRA REBECA MORALES  
SECRETARIA INTERINA  
UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610  
P O BOX 13037  
SAN JUAN PR 00908-3037

LCDO EDWIN J SEDA FERNÁNDEZ  
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA  
P O BOX 70294  
SAN JUAN PR 00936-8294

LCDO NORMAN PIETRI  
1393 AVE SAN IGNACIO  
URB ALTAMESA  
SAN JUAN PR 00921

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III