

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

**CONDADO PLAZA HOTEL &
CASINO**
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07- 3069 *

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**RECLAMACIÓN WANDA
COUVERTIER Y OTROS**

**ÁRBITRO: ELIZABETH IRIZARRY
ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso estaba pautada para el 1ro. de mayo de 2006, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Las partes acordaron someter el mismo mediante alegatos. Así las cosas, al Hotel se le concedió hasta el 26 de mayo de 2006. Mientras que la Unión se le concedió hasta el 26 de junio de 2006 para reacción a lo planteado por el Hotel, por lo que estaría sometiendo una Réplica. Por motivos de enfermedad del representante legal de la Unión éste solicitó se le extendiera el término hasta el 30 de junio de 2006¹. Ello así, el caso quedó sometido en esa fecha.

* Número administrativo asignado al planteamiento procesal.

¹ Ambas partes tuvieron la misma oportunidad.

A las partes se les concedió la oportunidad de someter, así como, de enviar a la otra parte, toda evidencia que tuvieran a bien presentar en apoyo a sus contenciones.

Por El Condado Plaza Hotel & Casino, en adelante, “el Patrono” compareció el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, representante legal.

Por la Unión Gastronómica de Puerto Rico, Local 610, en adelante “la Unión”, compareció el Lcdo. Víctor Vélez Santiago, representante legal.

SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con relación a la sumisión del caso, por lo que cada parte sometió como parte de su alegato su proyecto de sumisión.

Por el Patrono

Que la Honorable Árbitro determine a base de la evidencia presentada en este Alegato, que la reclamación A-03-620 no es arbitrable procesalmente, toda vez que la misma se presentó fuera de término y sin seguir los requisitos del Artículo XXIII, Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitrajes del convenio colectivo entre las partes vigente entre los años 2000 al 2003.

Por la Unión

Que la Honorable Árbitro determine que la presente reclamación es arbitrable y una vez haga esta determinación señale fecha para la vista.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y en consideración al

Convenio Colectivo², las contenciones de las partes y la evidencia presentada, determinamos que el asunto a resolver en el caso ante nuestra consideración consiste en:

Determinar si la querrella es o no arbitrable procesalmente, de serlo que la Árbítro proceda a señalar la fecha de la vista para los méritos del caso.

De no ser arbitrable procesalmente que se desestime la querrella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXIII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Si surgiere cualquier controversia, disputa, conflicto o cuestión de interpretación entre la Unión y el Patrono que involucre el significado o aplicación de una disposición específica de este contrato, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Patrono sobre la suspensión disciplinaria o despido de cualquiera de sus empleados, el asunto será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

PRIMER PASO

El empleado agraviado, por sí mismo y/o a través del Delegado de la Unión y/o del Representante de la Unión, discutirá el asunto con el jefe del departamento donde haya surgido el alegado agravio dentro de los cinco (5) días después de haber surgido el alegado agravio. Para fines de esta sección, la unidad se divide en los tres (3) departamentos siguientes:

1. Alimentos y Bebidas

² Exhibit 1 del Patrono, Convenio Colectivo vigente desde el 1ro. de septiembre de 2000 hasta el 31 de agosto de 2003.

2. Reparación y Mantenimiento; y
3. Cuartos

El jefe de departamento resolverá el asunto dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que el mismo le sea sometido, disponiéndose que si la queja o agravio fuera sometida por escrito, él contestará la misma por escrito también.

SEGUNDO PASO

Si las partes no llegan a un acuerdo en el primer paso, el asunto, de ser apelado, será sometido por escrito por la Unión entre el Director de Recursos Humanos del Patrono dentro de los diez (10) días siguientes a la contestación dada en el paso anterior, o dentro de los cinco (5) días siguientes a la expiración del término que tenía el jefe de departamento, en caso de que éste no haya contestado dentro de dicho término. El Director de Recursos Humanos o su Representante tendrá un término de cinco (5) días para contestar la querrela por escrito.

Toda querrela presentada en esta etapa, deberá contener la siguiente información:

1. Empleado o empleados afectados.
- 2.
- 3.
4. En casos de interpretación de convenio, se debe señalar la disposición específica del convenio sobre la cual existe la disputa o conflicto entre la Unión y el Patrono, así como la interpretación que propone la Unión y las razones para las cuales entiende que la interpretación del Patrono está equivocada.

TERCER PASO

ARBITRAJE

Sección 1. Si las partes no llegaran a un acuerdo en el segundo o en el tercer paso, según sea el caso, la Unión tendrá un término de diez (10) días

siguientes a la decisión adversa en, el paso anterior, o dentro de los diez (10) días siguientes a la expiración del término para contestar en el paso anterior, para someter el asunto ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Dicho Negociado deberá someter a las partes un panel que contendrá no menos de tres (3) candidatos, entre los cuales el Patrono y la Unión escogerán el árbitro a quien se le someterá la querrela mediante el proceso de eliminación de nombre. El Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje designará el árbitro que habrá de oír a las partes y decidir el asunto si las partes no le notifican oportunamente el nombre del árbitro seleccionado.

...

Sección 3. El Patrono puede utilizar el procedimiento de quejas y agravios para procesar cualquier queja que tuviera. Dicha queja podrá ser iniciada en el Segundo Paso.

Sección 4. Es la intención de las partes contratantes hacer constar que los términos de tiempo aquí especificados para presentar o adelantar una querrela en este procedimiento son de carácter jurisdiccionales y no podrán ser renunciados, enmendados o extendidos, excepto mediante acuerdo por escrito entre las partes.

Sección 5. Cuando un empleado sea despedido o suspendido, . . .

Sección 6. Tanto la Unión como el Patrono podrán comparecer ante el árbitro por sí mismos o podrán estar representados por sus agentes o abogados. En caso de que cualquiera de las partes no compareciera ante el árbitro, luego de haber sido debidamente notificadas, éste queda autorizado por la presente a emitir su laudo basado en el testimonio de la parte compareciente.

7. Independientemente de lo establecido por cualquier otra disposición de este Artículo, la Unión y

el Patrono podrán, mediante acuerdo por escrito entre ambos, iniciar o adelantar el asunto en controversia a cualquiera de los pasos en este Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

8. El laudo del árbitro será final y obligatorio para las partes, siempre que el mismo sea conforme a derecho, disponiéndose además, que ningún laudo del árbitro podrá modificar o alterar las disposiciones de este contrato. Las determinaciones del árbitro con relación a cuestiones de hecho, serán concluyentes. La cuestión de arbitrabilidad podrá ser objeto de revisión judicial, pero será decidida en primera instancia por el árbitro.

...

TRASFONDO

De la relación de Hechos Procesales del Patrono, surge que el 31 de julio de 2002, la Sra. Keila González, Vicepresidenta de la Unión, en aquel momento, alega mediante carta³, violación al Artículo VII, Horas Regulares de Trabajo y Sobretiempo, del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Dicha carta fue dirigida a la Sra. Rayma Ferrer, Directora de Recursos Humanos del Hotel, en lugar de ser enviada al jefe de departamento, conforme lo requiere el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo. En dicha comunicación la señora González alega que durante más de tres (3) años, el Hotel había incurrido en violación al antes mencionado Artículo, al no haber permitido que los empleados del Departamento de "Housekeeping" disfrutaran de su período de tomar alimentos en o antes de la quinta hora, según dispone la ley.

³ Exhibit 2 del Patrono.

Según se desprende del contenido de la carta, la señora González recomendó someter directamente la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, sin seguir los requisitos establecidos en el Artículo XXIII, Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo, vigente en ese momento. De manera que el 19 de agosto de 2002, la señora González presentó una solicitud⁴ para designación o selección de árbitro. La reclamación fue instada a nombre de la Sra. Wanda Couvertier y otros, sin incluir una lista en la cual mencionara el nombre de los otros querellantes.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono, a través de su “Alegato Sobre Arbitrabilidad Procesal” y “Dúplica a la Réplica al Alegato Sobre la Arbitrabilidad Procesal Presentado por el Patrono,” entiende que la querrela presentada por la Unión en el Caso Número A-03-620, sobre reclamación de horas regulares y sobretiempo de Wanda Couvertier y otros, no es arbitrable procesalmente. Específicamente alegó que la Unión incumplió con las disposiciones del Artículo XXIII, Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo negociado por las partes, al no observar los términos ni los pasos a seguir al presentar su reclamación. Añadió que, “la reclamación carece de fechas específicas, según las propias comunicaciones de la Unión promovente, lo cual es indicativo de que, también, podrían estar prescritas las reclamaciones de los querellantes, si es que este argumento tiene validez en el foro arbitral⁵ . A su vez alegó que, la reclamación fue instada a nombre de la Sra. Wanda Couvertier y otros, sin incluir una lista con el nombre de los otros reclamantes”.

⁴ Exhibit 3 del Patrono

⁵ Véase páginas 1 y 2 del Alegato del Hotel Condado Plaza

La Unión, parte promovente de la querella, por su parte, en su escrito “Réplica al Alegato Sobre Arbitrabilidad Procesal Presentado Por el Patrono”, en adelante, “Réplica al Alegato” refutó el Alegato del Patrono y argumentó que, cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio, también alegó que, la reclamación objeto de la presente querella, según las leyes laborales vigentes, no está prescrita. Finalmente, añadió que la lista de todos los trabajadores afectados le fue enviada al Patrono y a la Árbitro hace tres (3) años, por lo que no entiende cómo se cuestiona este hecho a estas alturas.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Las partes del presente caso solicitaron someter la presente controversia mediante Alegatos, Réplica y Dúplica. Analizados los respectivos escritos, las contenciones de las partes, la prueba sometida y el Convenio Colectivo aplicable a la controversia concluimos que le asiste la razón a la Unión. La querella de autos es arbitrable procesalmente.

En el caso de autos las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo. El convenio colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes, la moral, y el orden público. Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118. En ánimo de entender en la controversia ante nuestra consideración tenemos que resolver el planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado por el Patrono. El Patrono fundamentó su argumentación en el incumplimiento, por parte de la Unión, de los términos y procedimientos pactados en el Artículo XXIII, Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo.

Específicamente la Sección 1, primer y segundo paso. Sin embargo, la Unión entiende que la querrela es arbitrable procesalmente, debido a que cumplieron con los requisitos establecidos en el Artículo XXIII. Añadió que la querrela es arbitrable por ser ésta una querrela de carácter continuo.

De la Relación de Hechos Procesales, del Alegato sobre Arbitrabilidad del Patrono⁶ se desprende la siguiente información:

De los hechos relevantes que informó la Unión en aquel momento surge que varios empleados alegan el que no se les permitía disfrutar de su periodo de tomar alimento y que se le suministraban solamente unos sandwiches fríos en un "break" entre 7:00 y 8:00 de la mañana y que por ende trabajaban continuamente en su turno de trabajo desde las 4:00 a.m hasta las 10:30 a.m. La razón para este itinerario de trabajo, según alega la Unión, obedecía al hecho de que no había hasta las 10:30 a.m un servicio de cafetería para los empleados del turno de 4:00 a.m a 12:30 p.m.

Aunque el Hotel niega tajantemente las alegaciones de los empleados, si para propósitos de argumentos concediéramos que son ciertas las mismas, la situación de la cafetería del Condado Plaza se resolvió en el año 2000 una vez el casino del Hotel abrió para el público veinticuatro (24) horas al día. . . . Es por ello que la ausencia de fechas relevantes en el caso y en la carta del 31 de julio de 2002 de la Sra. Keila González, muy bien prueban que las alegaciones de los querellantes pudieran estar o total o parcialmente prescritas y ciertamente no serían arbitrables procesalmente.

...

Conforme el contenido de la información anterior podemos inferir que la situación o circunstancias que dieron lugar a la querrela de autos fue resuelta. Sin embargo, el reclamo de la querellante no ha sido resuelto. El Patrono alegó entre otras

⁶ Página 4

cosas que la Unión, promovente de la querrella, no cumplió con el término establecido en el primer paso del Artículo XXIII, Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo. El mismo dispone: “El empleado agraviado, por si mismo y/o a través del Delegado de la Unión y/o Representante de la Unión, discutirá el asunto con el jefe del departamento donde haya surgido el alegado agravio dentro de cinco (5) días después de haber surgido el alegado agravio...”. Sobre este particular el Patrono alegó que la reclamación de la Unión es imprecisa, ya que no establece fecha fija desde cuando se inició la alegada violación al Artículo VII, Horas Regulares de Trabajo y Sobretiempo. Añadió que la Unión, tampoco, tramitó la reclamación con la persona correcta conforme lo dispone el procedimiento de quejas y agravios. La Unión presentó su reclamación al supervisor del departamento, Sr. Alfredo Rivera, en lugar de discutir la misma con el jefe del departamento.

De la prueba sometida por el Patrono, el exhibit 2, demuestra fue la primera comunicación cursada a la directora de Recursos Humanos, Sra. Rayma Ferrer, mediante la cual la Unión le comunicó que durante más de tres años el Patrono incurrió en la violación del Artículo VII. Ello, luego de haberse reunido con el supervisor, fecha que no fue precisada por la Unión. Dicha comunicación tiene fecha del 31 de julio de 2002. En vista de que las parte no lograron un acuerdo mediante el cual se pusiera fin a la reclamación y según le fue informado al Patrono en la misma carta, la Unión recomendó continuar con el tercer paso del procedimiento. Procedió, entonces, a radicar su querrella en el NCA, el 23 de agosto de 2002. Nótese que la Unión alegó que la reclamación llevaba más de tres años y no es hasta el 31 de julio de 2002, cuando por

primera vez le comunica por escrito su posición. Ciertamente, ésta se excedió de los cinco (5) días que dispone el Convenio Colectivo una vez el empleado agraviado adviene en conocimiento del agravio. No obstante, concurrimos con la Unión cuando indica que por tratarse de una reclamación de salario, la misma se convierte en una reclamación de carácter continuo. Por cuanto, conforme a la ley esta puede retrotraerse hasta tres años. Por lo que para el 2002, año en el cual los empleados radicaron su querrela, todavía, tenían derecho a instar la misma.

En casos de querellas de carácter continuo el ilustre Profesor, Lcdo. Demetrio Fernández, en su obra El Arbitraje Obrero Patronal⁷ explica el tema. Sobre el particular indica que se ha determinado que un agravio es de naturaleza continua cuando el mismo surge o se renueva de día a día. Por lo tanto, la reclamación o querrela se puede presentar en cualquier momento, mientras la misma cumpla con los requisitos de ley. En el caso de marras, hasta tanto los querellantes no reciban el dinero correspondiente al tiempo trabajado durante su período de almuerzo, en caso de que ello sea probado, la reclamación se renueva día a día, ya que surge una nueva causa de acción.

En vista de que la querrela resulta ser arbitrable hemos decidido no discutir el otro planteamiento esbozado por el Patrono para que se declare la presente querrela no arbitrable procesalmente. No obstante, hemos de discutir el planteamiento referente a la radicación de la querrela a nombre de la Sra. Wanda Couvertier y otros.

El segundo paso del Artículo XXIII, Procedimiento de Quejas Agravios y Arbitraje entre otras cosas dispone que toda querrela, de ser apelada, será sometida por

⁷ El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, Pág. 237, (2000)

escrito ante el Director de Recursos Humanos y la misma deberá contener el empleado o empleados afectados. En otras palabras identificar, quienes eran los empleados afectados. En la carta de fecha del 31 de julio de 2002, exhibit 2 del Patrono, la Unión identificó quienes eran los empleados afectados. Éstos eran los empleados del departamento de "Housekeeping" asignados al turno de 4:00 a.m a 12:00 md. Por otro lado, el exhibit 1 de la Unión, es una lista con el nombre y firma de los empleados que forman parte de la reclamación. La misma está dirigida al Sr. Luis Carrasquillo, Gerente de Recursos Humanos. El Patrono niega haber recibido dicha lista. Es evidentemente que la lista con el nombre de los empleados no fue sometida con la carta del 31 de julio de 2002. Tampoco, tiene fecha que permita precisar cuando fue enviada. A pesar de que, la Unión no incluyó la lista de nombre de los empleados junto con la carta de fecha 31 de julio de 2002, concluimos que la Unión identificó quienes eran los empleados agraviados. Éstos eran los *empleados del departamento de "Housekeeping" asignados al turno de 4:00 a.m a 12:00 md.*

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela de autos es arbitrable procesalmente. Se cita a las partes a que comparezcan para ventilar los méritos de la controversia bajo el caso número A-03-620, según se dispone a continuación:

DÍA : Martes, 24 de abril de 2007

HORA: 8:30 a.m

LUGAR: Negociado de Conciliación y Arbitraje
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos '
Piso 7
Hato Rey, Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en Hato Rey, Puerto Rico, a 9 de marzo de 2007.

Elizabeth Irizarry Romero
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 9 de marzo de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDWIN SEDA
PO BOX 70294
SAN JUAN, PR 00936-8294

LCDO VÍCTOR VÉLEZ SANTIAGO
CALLE BAHÍA S-8
DORADO DEL MAR
DORADO PR 00646

SRA LUCYDARIA VOLCKES
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

**SRA RAYMA FERRER
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO
PO BOX 9021270
SAN JUAN PR 00902-1270**

**Lourdes Del Valle Meléndez
Secretaria**