

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PR 00919-5540

<b>HOTEL CARIBE HILTON</b> (Patrono)	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO: A-09-1276</b>
<b>UNIÓN GASTRONÓMICA,</b> <b>LOCAL 610</b> (Unión)	<b>SOBRE: RECLAMACIÓN SOBRE</b> <b>CESANTÍA POR</b> <b>ANTIGÜEDAD</b>
	<b>ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso se efectuó el 21 de diciembre de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su resolución el 1 de marzo de 2010, fecha en que venció el término para radicar alegatos escritos.

Por la Unión Gastronómica, Local 610, en adelante “la Unión”, comparecieron: la Lcda. María E. Suárez Santos, asesora legal y portavoz; el Sr. Manuel Nieves Molina, secretario tesorero y testigo, y los Sres. Luis R. Flores Lebrón y Omar Mattei González, querellantes y testigos.

Por el Hotel Caribe Hilton, en adelante “el Patrono u Hotel”, comparecieron: el Lcdo. Francisco M. Ramírez Rivera, asesor legal y portavoz; la Sra. Dora Soler Muñiz,

directora de Recursos Humanos y testigo; la Sra. Ana Parga, testigo, y el Sr. Mario Ferro, chef ejecutivo y testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

### **Por el Patrono:**

Determinar si conforme al convenio colectivo, la prueba desfilada y el derecho aplicable la cesantía temporera (lay-off) de los querellantes Omar Mattei y Luis Flores violó el Artículo VIII (Antigüedad) del convenio colectivo. De la honorable Árbitro determinar que se violó el convenio colectivo con la cesantía de los Querellantes, determinar el remedio aplicable o correspondiente.

### **Por la Unión:**

Que la Honorable Árbitro determine conforme al convenio aplicable y la prueba desfilada si la cesantía implementada por el patrono fue contraria a las disposiciones aplicables y sin observar la antigüedad correspondiente.

De determinarse que fue contraria a las disposiciones aplicables y sin observar la antigüedad correspondiente, ordene el cese y desista de dicha práctica; el pago de los salarios dejados de percibir por los querellantes por el período en que estuvieron cesanteados; la acumulación de todos los

derechos y beneficios aplicables, con cualquier otro derecho que proceda.

De acuerdo a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver se contrae a lo siguiente:

Determinar si a la luz de la prueba desfilada y el Convenio Colectivo aplicable, el Patrono violó el Artículo VIII o no al cesantear a los querellantes Omar Mattei y Luis Flores.

De determinar que violó el Convenio Colectivo, que la Árbítro provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE A LA CONTROVERSIA

#### ARTÍCULO VIII ANTIGÜEDAD

**Sección 1.** El Hotel reconocerá derechos de antigüedad por clasificación en cada Departamento, según se establece en la Sección 2 de este Artículo, para todos los empleados regulares cubiertos por el Convenio Colectivo exclusivamente para propósitos de suspensiones (“lay-off”) y re-empleo (“recalls”), excepto por lo que se estipula en la Sección 10 de este Artículo, disponiéndose, que en caso de reemplazo, el empleado sea capaz de realizar el trabajo.

**Sección 2.** Para propósitos de antigüedad, a continuación se enumeran los Departamentos del Hotel:

---

<sup>1</sup> **Artículo XIII – Sobre La Sumisión**

...

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.

...

1. Housekeeping (Ama de Llaves)
2. Bell Station (Departamento de Maleteros)
3. Front Desk (Recepción, PBX y Reservaciones)
4. Restaurante (Salones de Servicio)
5. Bar (Barra)
6. Food & Beverage (Comida y Bebida)
7. Stewarding (Mayordomía)
8. Food Preparation (Cocina)
9. Beach & Pool (Playa y Piscina)
10. Engineering (Ingeniería)
11. Accounting/Warehouse  
(Contabilidad/Almacén)

**Sección 3. ...**

**Sección 4.** En la eventualidad de que un empleado esté sujeto a suspensión (“lay-off”), podrá optar por desplazar a otro empleado en una clasificación lateral o inferior con menos antigüedad en el mismo Departamento, de acuerdo a la Sección 2 de este Artículo, en la cual el desplazador (“bumper”) haya trabajado anteriormente en el Hotel, siempre y cuando sea capaz de realizar el trabajo.

**Sección 5. ...**

**Sección 6. ...**

**Sección 7(a).** Cualquier empleado que sea suspendido (“lay-off”) por cualquier razón por un período indefinido y que haya trabajado para el Hotel no menos de doce (12) meses consecutivos, podrá a su opción, elegir entre recibir el pago de cuatro (4) semanas como paga por cesantía al momento de su suspensión (“lay-off”) o en cualquier momento antes de la expiración de ocho (8) meses siguientes a esa fecha. Cualquier empleado que haya trabajado para el Hotel por doce (12) meses antes de su suspensión (“lay-off”), que no haya recibido la paga por cesantía y no sea re-empleado (“recalled”) dentro de los ocho (8) meses siguientes a dicha suspensión (“lay-off”), recibirá la paga de cuatro (4) semanas por cesantía mediante

su aplicación, hecha dentro de un (1) mes siguiente a la expiración del período de ocho (8) meses.

**Sección 7(b).** ...

**Sección 8.** ...

**Sección 9.** ...

**Sección 10.** El Hotel ofrecerá oportunidad de ascenso a empleados dentro de la unidad contratante, mediante un período de prueba de cuarenta y cinco (45) días siempre y cuando que el empleado que haya solicitado el ascenso tenga, por lo menos, las mismas calificaciones que cualquier tercera parte que esté siendo considerada. En caso de que dos (2) o más empleados estén igualmente calificados, la plaza deberá ser ofrecida al candidato con mayor antigüedad.

**Sección 11.** El Hotel reconocerá la antigüedad a todo empleado de cada Departamento por clasificación para efectos de selección de períodos de vacaciones, asignaciones de turnos de trabajo y de días libres, excepto en casos excepcionales. En cuanto a trabajo a realizarse en tiempo extra, la antigüedad por Departamento y clasificación de los empleados cualificados serán reconocidas para la asignación de tiempo extra programado y dicho trabajo será asignado por antigüedad a los empleados cualificados que estén en el turno o que hayan sido programados para trabajar ese día. En el caso que sea continuidad de labor el trabajo...

## APÉNDICE "A"

### Salarios de los Empleados Contratados Antes del 9 de junio de 1994 y que están activos a la fecha de otorgamiento de este Convenio Colectivo

Departamento y Clasificaciones	Efectivo 1ro de septiembre de 2006	Efectivo 1ro de septiembre de 2007	Efectivo 1ro de septiembre de 2008
<b>Front Office</b>			
Front Office Person (Reception, PBX, Reservations)	\$10.30	\$10.54	\$10.80

<b>Housekeeping</b>			
Houseperson	\$9.69	\$9.93	\$10.19
Seamstress/Houseperson	\$9.68	\$9.92	\$10.18
<b>Bell Station</b>			
Bell Person	\$5.45	\$5.57	\$5.70
<b>F &amp; B Administrative</b>			
Food & Beverage Cashier	\$9.89	\$10.13	\$10.39
Food & Beverage Storekeeper	\$9.89	\$10.13	\$10.39
<b>Accounting</b>			
General Store Room Keeper	\$9.89	\$10.13	\$10.39
<b>Kitchen</b>			
First Cook	\$10.77	\$11.01	\$11.27
Pastry Cook	\$10.44	\$10.68	\$10.94
Cook	\$9.76	\$10.00	\$10.26
<b>Steward</b>			
...	...	...	...

## 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. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Los señores Luis R. Flores Lebrón y Omar Mattei González, querellantes en este caso, se desempeñan como ayudantes de cocina (“cook”) en el departamento de cocina (“Kitchen”) del Hotel Caribe Hilton. En el departamento de cocina existen, aproximadamente, 50 empleados que se dividen en tres (3) clasificaciones, a saber: primer cocinero (“First Cook”), cocinero de pastelería (“Pastry Cook”) y ayudante de cocina o cocinero (“Cook”).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ver Apéndice “A” del Convenio Colectivo.

Como parte de sus funciones como ayudantes de cocina “cook”, éstos se encargan, entre otras, de la preparación de los alimentos para las diferentes actividades del área de banquetes, cortan los vegetales, preparan los caldos y las sopas. Además, mantienen la nevera limpia, la compra de alimentos y el área de la cocina organizada para que el primer cocinero (“first cook”) pueda preparar y elaborar los alimentos para las actividades programadas. Ambos Querellantes comenzaron a trabajar para el Patrono el 15 y 18 marzo de 2003, respectivamente. Éstos, devengan un salario de \$9.91 la hora, con una jornada de trabajo de 40 horas semanales cada uno.

Para noviembre de 2008, el Patrono implementó un plan de cesantías en la clasificación de ayudante de cocina (“cook”), a la cual pertenecían los Querellantes.

La Unión, inconforme con la determinación del Patrono y como parte del procedimiento de quejas y agravios radicó una querrela el 24 de noviembre de 2008 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Para la fecha de los hechos que configuraron este caso, existía un Convenio Colectivo entre las partes, con vigencia desde el 1 de septiembre de 2006 hasta el 31 de agosto de 2009.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso que nos ocupa nos corresponde determinar si a la luz de la prueba desfilada y el Convenio Colectivo aplicable, el Patrono violó o no el Artículo VIII de éste al cesantear a los querellantes Luis R. Flores y Omar Mattei.

La Unión alegó que el Patrono cesantó injustificadamente a los Querellantes. Expresó que al momento de implantar las cesantías temporeras violentó el Convenio Colectivo; ya que ésta no fue balanceada y no se utilizó el “house seniority”. La Unión, expresó que los Querellantes no tenían derecho a desplazar a los empleados en clasificaciones de primer cocinero ni a los cocineros de pastelerías.

Para sustentar su posición, la Unión presentó el testimonio de los Querellantes, quienes declararon que se han desempeñado siempre en la clasificación de ayudante de cocina (“cook”) siendo ésta la única clasificación de trabajo que han ocupado. Éstos expresaron que existían tres (3) clasificaciones en el departamento de cocina: primer cocinero, cocinero de pastelería y ayudante de cocina. Admitieron que siendo la posición de primer cocinero una mejor remunerada a la de ayudante de cocina, para ellos representaba un ascenso y/o promoción de empleo. Los Querellantes expresaron además que, las cesantías temporeras debieron ocurrir de forma balanceada, esto es: mitad primer cocinero y mitad ayudante de cocina. Que las cesantías temporeras (“lay-off”) implantadas por el Patrono, para noviembre de 2008, fueron a raíz de la merma de trabajo, la reducción de ventas en diferentes actividades de banquetes y restaurantes; y la baja capacidad de huéspedes del Hotel.

El Patrono, por su parte, alegó que la controversia gira en torno al plan de cesantías temporeras (“lay-off”) implantado para noviembre de 2008, en el departamento de cocina en la clasificación de ayudante de cocina (“cook”). Para

sustentar su posición presentó el testimonio del Chef Ferro, quien expresó, que debido al cierre del Restaurante Palmeras, realizaron un análisis considerando las ventas, los contratos de los banquetes y la ocupación del Hotel. De dicho análisis se realizó una proyección de ingresos y se comparó con los gastos para determinar la cantidad de empleados necesarios de acuerdo con la nómina. Declaró que al momento de las cesantías se impactó a los empleados en la clasificación de ayudante de cocina (“cook”) en el departamento de cocina con menos antigüedad.

Analizados los planteamientos de las partes, concluimos que no le asiste la razón a la Unión. Veamos:

El Convenio Colectivo que rige las relaciones obreropatronales, entre las partes, le reconoce a los Querellantes en su Artículo VIII, Sección 1, supra, un derecho de antigüedad, siendo éste en la clasificación de ayudante de cocina en el departamento de cocina. Además, establece las instancias en que la antigüedad será aplicada para propósitos de suspensión y reemplazo. Los Querellantes de este caso reconocieron que las cesantías temporeras se dieron únicamente en el departamento de cocina en la clasificación de ayudante de cocina, para noviembre de 2008.

Conforme a la Sección 4, supra, en la eventualidad de que un empleado esté sujeto a suspensión podrá optar por desplazar a otro en una clasificación lateral o inferior con menos antigüedad en el mismo departamento siempre y cuando sea capaz de realizar el trabajo. Por ser la clasificación de ayudante de cocina una sola y la única

impactada no tenían oportunidad los Querellantes de desplazar a empleados de otras clasificaciones dentro del mismo departamento; ya que las clasificaciones de primer cocinero y cocinero de pastelería eran superiores a las de ayudante de cocina. La Unión limitó su controversia al “house seniority” reclamado por los Querellantes que tampoco les aplicaba ya que las cesantías, conforme al Convenio Colectivo se efectúan por clasificación y no por departamento.

El Convenio Colectivo es claro en cuanto a la disposición atinente al principio de antigüedad establecido al momento de las cesantías. Ésta no se aplica por “house seniority” y tampoco como pretende la Unión que fuera de forma balanceada; mitad “first cook” y mitad “cook” sino por clasificación conforme lo hizo el Patrono. Es propio expresar que el Patrono se reservó el derecho a administrar su negocio lo cual le permite atender las necesidades operaciones tal cual lo acordaron en el Artículo XXI, supra, del Convenio Colectivo y el Artículo VIII, supra, no lo limita para que en casos de cesantías temporeras como en este, mantenga un número de empleados adecuado y necesario en cada clasificación por departamento. De otro lado, es menester señalar que no es función del foro arbitral modificar, alterar o cambiar lo que se acordó en la mesa de negociación. De así hacerlo ello iría en contra de lo negociado y pactado por las partes. Si la letra del Convenio Colectivo es clara e inequívoca, el Árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado. Debemos recordar que un convenio

colectivo es un contrato entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes y la Constitución, según se expresó en el caso de Ceferino Pérez v. AFF, 87 DPR 118, (1963).

A esos efectos los renombrados tratadistas Frank y Edna Elkouri, en su libro How Arbitration Works, cuarta edición, exponen en la página 348, lo siguiente:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, and arbitrator cannot “ignore clear-cut contractual language,” and he “may not legislate new language, since to do so will usurp the role of the labor organization and employer. Clean Coverall Supply Co., 47 LA 272, 277 (1976). Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the language to be unambiguous will enforce the clear meaning.”...

Por los fundamentos anteriormente expuestos, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y los argumentos expresados emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

A la luz de la prueba desfilada y el Convenio Colectivo aplicable, determinamos que el Patrono no violó el Artículo VIII al cesantear a los querellantes Omar Mattei y Luis Flores.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 26 de abril de 2010.

---

LIZA OCASIO OYOLA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 26 de abril de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR MANNY NIEVES  
REPRESENTANTE SINDICAL  
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610  
SAN JUAN PR 00908-3037

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

LCDA MARÍA E SUAREZ SANTOS  
EDIF MIDTOWN OFIC. B-1  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

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

---

OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III