

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

**WINDHAM CONDADO PLAZA
HOTEL & CASINO**
(Hotel o Patrono)

y

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE
CASINO DE PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1333

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 16 de diciembre de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 29 de enero de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Condado Plaza Hotel & Casino, en lo sucesivo, "**el Hotel o el Patrono**": el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, asesor legal y portavoz; la Sra. Mariela Colón, gerente de Recursos Humanos y testigo. Por la Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico, en lo sucesivo, "**la Unión**": el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor laboral y portavoz; el Sr. Víctor Villalba, presidente; y la Sra. Marisol Viera, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR EL HOTEL:

En el caso A-09-1333 el Negociado de Conciliación y Arbitraje no tiene jurisdicción toda vez que a la fecha del despido de la querellante no había Convenio Colectivo en vigor. Por lo tanto, el caso no es arbitrable ni sustantiva ni procesalmente.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido y/o terminación de empleo de la Sra. Marisol Viera estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente o no.
De no serlo, que se desestime la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²

ARTICLE VIII SENIORITY

Section 1. Seniority is defined as all the time an employee has been in service or employed at the casino of the Hotel as a regular employee in a classification of the bargaining unit

¹Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

²Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo 2003-2008.

from the date of the last employment of the employee at the Casino of the Hotel.

Section 2. The Hotel shall recognize seniority for purposes of lay-offs and recalls, provided that in recalls the employee must be qualified and willing to perform the available work. Regular full-time employees will be given the opportunity to bump part-time employees in their classification to avoid lay-off, providing they are willing to accept the part-time schedule and status reclassification. However, employees who have moved voluntarily from full-time to part-time status may exercise seniority to avoid bumping by a less senior employee.

Section 3. ...

Section 4. Seniority rights shall be lost for the following reasons:

...

7. Absence for disability, sickness, or accident, job related or not, for a period greater than twelve (12) months.

ARTICLE 14 GENERAL PROVISIONS

Section 1. ...

Section 2. This Collective Bargaining Agreement may not be modified, amended or terminated except by written stipulation duly signed by both parties.

...

ARTICLE 36 EXPIRATION & RENEWAL

Section 1. This Collective Bargaining Agreement shall become effective on the date of its execution and shall continue in effect until midnight August 31, 2008.

Section 2. This Collective Bargaining Agreement shall be automatically renewed from year to year unless one party notifies the other in writing, at least sixty (60) calendar days prior to the date of termination of same, its wish to terminate or amend the Collective Bargaining Agreement, provided, that the Hotel shall not be obligated to negotiate with the

Union prior to ninety (90) days of the normal expiration date of this Collective Bargaining Agreement.

Section 3. The notices provided to comply with the terms of this Collective Bargaining Agreement shall not be effective unless delivered personally by one party to the other, or sent by certified mail, return receipt requested, to the postal address of the other party.

III. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo vigente desde el 1 de septiembre de 2003 hasta el 31 de agosto de 2008.
2. El 29 de agosto de 2008, se extendió mediante Estipulación la vigencia del Convenio Colectivo hasta el 15 de septiembre de 2008.
3. La Sra. Marisol Viera, aquí querellante, se desempeñó como empleada en el Casino del Hotel. La Querellante sufrió un accidente automovilístico y estuvo ausente en licencia por ACAA³ desde el 17 de diciembre de 2007.
4. El 31 de octubre de 2008, la Querellante fue despedida.
5. El 2 de diciembre de 2008, la Unión radicó la presente querrela ante este foro.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Nos corresponde determinar si el presente caso es arbitrable sustantivamente o no. El Hotel, alegó que la controversia no es arbitrable sustantivamente debido a que el Convenio Colectivo no estaba vigente a la fecha de despido de la Querellante. La Unión, argumentó que había un Convenio Colectivo vigente entre las partes cuando se invocó el beneficio de licencia por accidente de automóvil. Manifestó además, que el

³ Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles.

Hotel computó la reserva de empleo a base de lo que dispone la ley, seis (6) meses, obviando lo pactado en el Artículo VIII, Sección 4, Inciso 7, sobre Antigüedad.

Analizada la prueba, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, concluimos que no le asiste la razón a la Unión. En el Convenio Colectivo no se estipuló una reserva de empleo mayor de la que establece la Ley 138 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles. La reserva de empleo a la que hace referencia la Unión en el Artículo VIII, Sección 4, Inciso 7, supra, se pactó para propósitos de retención de los derechos de antigüedad en casos de **cesantías y reemplazo**.

En este caso, si bien es cierto que el Convenio Colectivo tenía vigencia en el momento en que la Querellante se acogió al beneficio de licencia por accidente de automóvil, no es menos cierto que el beneficio no subsistió al mismo. La Querellante se acogió a una licencia por accidente de automóvil el 17 de diciembre de 2007, y debió reinstalarse en su empleo en junio de 2008. El Convenio Colectivo venció el 15 de septiembre de 2008 y al 31 de octubre del mismo año la Querellante no se había reinstalado en su empleo.

Concurrimos con el Hotel. Expirado el Convenio Colectivo subsisten únicamente las querellas que emanen de obligaciones contraídas mediante el mismo. Litton Financial Printing Division v. N.L.R.B., 501 U.S. 190 (1991). Por lo que, no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual. Nolde Bros. v. Bakery & Confectionery Workers Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977). De hecho, en el caso anterior, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos determinó que:

“where the dispute is over a provision of the expired agreement, the presumptions favoring arbitrability must be negated expressly or by clear implications.”

VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable sustantivamente, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de junio de 2010.

LILLIAM M. AULET BERRIOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 10 de junio de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR VICTOR VILLALBA
PRESIDENTE
ASOC EMPLS DE CASINO DE PR
1214 CALLE CADIZ
PUERTO NUEVO
SAN JUAN PR 00920

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-9998

SRA RAYMA FERRER
DIRECTORA REC HUMANOS
HOTEL CONDADO PLAZA
P O BOX 9021270
SAN JUAN PR 00902-1270

LCDO EDWIN J SEDA FERNANDEZ
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & PEREZ OCHOA
P O BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistemas de Oficina III