

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

**DORADO BEACH CORPORATION**  
(COMPAÑIA O PATRONO)

Y

**UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610**  
(SINDICATO O UNIÓN)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-05-84**

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO COLECTIVO:  
RECLAMACIÓN DE ANTIGUEDAD  
EDGARDO RIVERA**

**ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 31 de enero de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL, 610**, en adelante, "el Sindicato" o "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Ángel Dávila, Delegado; el Sr. Héctor Otero Representante, y el Sr. Edgardo Rivera, querellante y testigo.

Por **DORADO BEACH CORPORATION**, en adelante, "la Compañía", "el Patrono" o "el HOTEL", comparecieron: la Lcda. Raquel Dulzaides, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. David Cardona, Director Senior de Recursos Humanos y testigo; el Sr. José Mieles, Asisted Director de Food & Beveges y testigo; y la Lcda. Diana Murphy, observadora.

### PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaría el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, cada una presentó su proyecto de sumisión, delegando así en el Árbitro el sustraer y delinear la controversia a resolver, a tenor con el Convenio Colectivo<sup>1</sup>, las contenciones de las partes, los hechos, el derecho aplicable y la evidencia admitida<sup>2</sup>.

#### **Por la Unión:**

Que el Árbitro determine si conforme a los hechos, el derecho y al Convenio Colectivo el Hotel violó el Convenio Colectivo al no llamar a trabajar al querellante la semana del 31 de mayo al 6 de junio de 2004. De determinar que el Hotel violó el Convenio Colectivo, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

#### **Por el Patrono:**

Que el Árbitro determine si conforme a los hechos, el derecho y al Convenio Colectivo el Hotel violó el Convenio Colectivo al no llamar a trabajar al querellante como "bar waiter" la semana del 31 de mayo al 6 de junio de 2004. De determinar que el Hotel violó el Convenio Colectivo, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

Por lo anterior, concluimos que la controversia a resolver en el caso ésta debidamente en marcada en el proyecto de sumisión de la Compañía.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 29 de julio de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar alegaciones escritas.

---

<sup>1</sup> Exhibits 1 y 2 Conjuntos: El primero vigente desde el 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007 y el segundo vigente desde 1 de octubre de 1996 al 30 de septiembre de 2000.

<sup>2</sup> Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV(b) - Sumisión:

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 resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Solo recibimos el alegato de la Compañía. No obstante, a dicho término, es menester señalar que las partes se encontraban en un proceso de conciliación de casos entre el HOTEL y la UNIÓN y se les dio la oportunidad de que este caso fuese discutido dentro de tal proceso. Tanto la Lcda. Raquel Dulzaides, Representante Legal del Hotel y el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Representante Legal de la Unión mantuvieron comunicación al respecto e informaron al Árbitro sobre el avance de tales conversaciones. A pesar de que había gran probabilidad de conciliar el caso, y muchos se conciliaron, no se logro acuerdo en este por lo que en el mes de agosto de 2006 se informó que no hubo acuerdo ya que el Querellante interesaba que se resolviera el caso mediante la adjudicación final de la controversia mediante laudo. Así procedemos emitiendo el presente laudo.

### OPINIÓN

El querellante Edgardo Rivera trabaja para la Compañía desde el 3 de marzo de 1980. Al momento de su reclamación se desempeñaba como "Food Waiter" en el Departamento de "Food & Beverages" de la Compañía. Como "Food Waiter" tenía la responsabilidad de servir comidas y bebidas en el restaurante "Ocean Terrace" y en varias áreas del "Beach Grill". Su horario de trabajo era de 6:00 a.m. a 3:00 p.m.

Durante la semana del 31 de mayo al 6 de junio de 2004 la Compañía cesantó a varios empleados clasificados como "Food Waiters" del Departamento de "Food & Beverages". Entre los "Food Waiters" que se afectaron con las cesantías se encontraba el Querellante, la Sra. Iliena Velásquez y el Sr. Roberto Ortiz. La Compañía procedió a llamar a trabajar a estos últimos y excluyó al Querellante de dicho llamado a trabajar.

La Unión planteó que la Compañía violó el Convenio Colectivo al no llamar a trabajar al Querellante durante la semana del 31 de mayo al 6 de junio de 2004 y reclamó el pago de los días correspondientes a la semana del 31 de mayo al 1 de junio de 2004, periodo que sostiene debió ser llamado a trabajar en lugar de otros empleados. Sostiene que el Querellante tenía mayor antigüedad en la Compañía que los empleados Iliena Velásquez y Roberto Ortiz, quienes trabajaron como “Bar Waiters” durante el periodo reclamado. Señaló que toda vez que la Compañía no lo llamó a trabajar y en su lugar llamo a empleados con menor antigüedad que él hubo una violación al Convenio Colectivo.

La Compañía sostiene que no violó el Convenio Colectivo y que al realizar la acción de personal de no llamar al Querellante a trabajar durante la semana del 31 de mayo al 6 de junio de 2004 y hacerle el llamado los empleados Iliena Velásquez y Roberto Ortiz, ejerció correctamente sus prerrogativas gerenciales de administrar y dirigir su negocio al amparo de los derechos conferidos en el Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la prueba, el Convenio Colectivo y los hechos del caso, resolvemos que le asiste la razón a la Compañía.

La Unión alegó, en autos, que la Compañía violó el Convenio Colectivo, ya que llamó a trabajar a dos empleados que pertenecen a la misma clasificación que el Querellante (Food Waiters) y que tienen menos antigüedad que él. Sostiene que al haber (3) tres “Food Waiters” cesanteados, la Compañía debió llamar a trabajar al empleado más antiguo que estaba cesanteadado, en este caso, al Querellante, independientemente de que los empleados llamados por la Compañía trabajarían

como "Bar Waiters" una clasificación distinta a la del Querellante y en el "Bar Department", un departamento distinto al de éste.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del Convenio negociaron y acordaron lo que regiría en asuntos como los de autos. El Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de efectuarse el "Lay Off" al Querellante y el llamado a trabajar de los otros empleados del **HOTEL**, establecieron inequívocamente cómo habrían de realizarse los desplazamientos allí en el **HOTEL**.

En su Artículo IX, Antigüedad, Sección 2, en lo pertinente éste establece que:<sup>3</sup>

**Si un empleado es cesanteado, el empleado puede elegir desplazar al empleado con menor antigüedad en una clasificación paralela o menor dentro del mismo departamento que el empleado desplazado, en una clasificación de trabajo en la cual el desplazante haya trabajado previamente en la Compañía; siempre que el desplazante tenga mayor antigüedad que el empleado con menor antigüedad en esa clasificación y esté cualificado para desempeñar el trabajo.**

...

De lo negociado en el Artículo citado, se desprende que un empleado cesanteado únicamente puede desplazar a otro empleado con menos antigüedad en un puesto dentro del mismo departamento, ya sea en una clasificación paralela o menor en la que el desplazante haya trabajado previamente. En otras palabras, conforme al Artículo IX del Convenio, supra, si no se trata del mismo departamento, el empleado interesado no puede desplazar a otro, aunque tenga mayor antigüedad en el **HOTEL** que la otra persona por quien es desplazada. Además, debe haber trabajado previamente en dicha clasificación.

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 conjunto (B). Vigente desde el 1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2006.

En este caso, los hechos revelan que, tanto el Querellante como los empleados Velásquez y Ortiz fueron cesanteados, y que el Querellante al igual que estos trabajaban como "Food Waiters" en el departamento de "Food & Beverage". Dichos hechos también revelaron que el Querellante tenía antigüedad en el Departamento de "Food & Beverage" y no la tenía como "Bar Waiters". La evidencia reveló, además, que la necesidad de servicio en el HOTEL surgió en el Departamento de "Bar" y que fue allí donde los empleados prestaron servicio al HOTEL desde un puesto distinto al suyo, pues, trabajaron como "Bar Waiters". Por lo tanto, se trataba en este caso de un desplazamiento que ocurrió en dos (2) departamentos distintos y en dos (2) clasificaciones diferentes y en donde el Querellante no había trabajado previamente. Ante estos hechos, al tratarse de dos (2) departamentos distintos y de dos (2) clasificaciones diferentes, el HOTEL no tenía, contractualmente hablando, la obligación de llamar al Querellante a trabajar como "Bar Waiters". Menos aún si éste no había trabajado previamente en dicha clasificación.

Por cuanto lo anterior dispone de la controversia surgida, emitimos el siguiente:

### **LAUDO DE ARBITRAJE**

Conforme a los hechos, el derecho y al Convenio Colectivo el Hotel no violó el Convenio Colectivo al no llamar a trabajar al querellante como "barwaiter" la semana del 31 de mayo al 6 de junio de 2004. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 8 de noviembre de 2006.

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**Árbitro**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 8 de noviembre de 2006; y se remite copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA REBECA MORALES  
PRESIDENTA  
UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610  
PO BOX 13037  
SAN JUAN PR 00908-3037

SR DAVID CARDONA  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
HYATT DORADO BEACH  
CARRETERA 693  
DORADO PR 00646-1350

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO  
8 CALLE ARECIBO  
SAN JUAN PR 00917

LCDA RAQUEL M. DULZAIDES  
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL  
PO BOX 366104  
SAN JUAN PR 00936-6104

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
**Técnica de Sistemas de Oficina III**