

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**UNIÓN GASTRÓNOMICA, LOCAL 610
(Querellante)**

v.

**HOTEL CARIBE HILTON, INC.
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3048

**SOBRE: RECLAMACIÓN POR
CESANTIA, SR. JOSÉ JUAN DE
JESÚS.**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 7 de junio de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 16 de agosto de 2010; fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

La comparecencia registrada durante la vista de arbitraje fue la siguiente: Por la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció la Lcda. María E. Suárez Santos, asesora legal y portavoz; el Sr. Manuel Nieves, representante de la Local 610; y el Sr. José Juan de Jesús, reclamante (testigo). Por la parte querellada, en lo sucesivo, "el Patrono", compareció el Lcdo. Francisco M. Ramírez, asesor legal y portavoz; la Sra. Dora Soler, directora de Recursos Humanos (testigo); la Sra. Erika Meléndez,

administradora de Recursos Humanos (testigo); y el Sr. Montiel Betancourt, director del Departamento de Alimentos y Bebidas (testigo).

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos de sumisión por separado, a saber:

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba desfilada, así como cualquier otra disposición aplicable, si el Patrono ha incurrido en violación al Artículo VIII y otros al imponerle un "lay off" al querellante José Juan de Jesús. De la Honorable Árbitro determinar que el Patrono violó las disposiciones contractuales aplicables: (i) ordene el cese y desista de dicha práctica; (ii) ordene al Patrono el pago de todos los salarios y jornales dejados de percibir por el querellante durante el período que este estuvo injustificadamente en "lay off", incluyendo el reconocimiento de dicho tiempo como uno acumulado para efectos de antigüedad; (iii) ordene al Patrono el pago de honorarios de abogado; y (iv) cualquier otro remedio que proceda.

POR EL PATRONO

Determinar conforme al Convenio Colectivo vigente a la fecha que ocurrieron los hechos de esta querrela, la prueba desfilada y el derecho aplicable, si la cesantía temporera "lay off" del querellante José Juan de Jesús en octubre de 2006 violó el Artículo VIII (Antigüedad) del Convenio Colectivo. De la Árbitro determinar que se violó el Convenio, que se provea un remedio adecuado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo VIII o no, al cesantear (“lay off”) al Sr. José Juan de Jesús por dos semanas durante el mes de octubre de 2006. De resolver en la afirmativa, la Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

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:

1. Housekeeping (Ama de Llaves)
2. Bell Station (Departamento de Maleteros)
3. Front Desk (Recepción, PBX y Reservas)

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde 2006 hasta 2009. Exhibit 1 Conjunto.

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. En la eventualidad de que dos (2) o más empleados tengan la misma antigüedad, la misma se determinará entre la gerencia y un delegado de la Unión mediante sorteo. Esto aplicará únicamente a las personas que comiencen a trabajar posterior a la firma de este Convenio.

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. En el caso de que el Hotel contemple la suspensión (“lay off”) de un grupo de empleados, lo notificará a la Unión con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la fecha en que habrá de efectuar dicha suspensión (“lay off”), disponiéndose que el Hotel notificará a la Unión a más tardar en la mañana del viernes si contempla la suspensión de un grupo de empleados para el próximo lunes, excepto en casos de emergencia o condiciones fuera del control del Hotel. El Hotel

notificará, por escrito, a los empleados a ser cesanteados.

Sección 6. Los derechos de antigüedad y empleo terminarán por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia;
- b. Despido por justa causa;
- c. Dejar de trabajar para el Hotel por un período de doce (12) meses consecutivos, como resultado de un accidente relacionado con el trabajo;
- d. Dejar de trabajar para el Hotel por un período de doce (12) meses consecutivos, con excepción de los casos cubiertos bajo la Cláusula "c" de esta Sección.
- e. No reintegrarse a su trabajo inmediatamente después de una licencia obtenida por escrito o de una suspensión ("lay off"), a menos que el empleado demuestre justa causa.
- f. Ausentarse del trabajo durante tres (3) días laborables consecutivos, sin notificación, a menos que las razones para la ausencia fueran debidamente justificadas.

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 que no sea reemplado ("recalled") dentro de los ocho (8) meses siguientes a dicha suspensión ("lay-off"),

recibirá la paga de cuatro (4) semanas por cesantía mediante su solicitud, hecha dentro de un (1) mes siguiente a la expiración del período de ocho (8) meses.

Sección 7 (b). En caso de que el Hotel necesite suspender ("lay off") algunos empleados, el Hotel concederá vacaciones acumuladas y/o licencia sin paga a cualquier empleado que lo solicite por escrito antes del día de efectividad de dicha suspensión ("lay-off"), y retendrá en su empleo el último empleado que iba a ser suspendido ("lay-off"). Dicha autorización estará limitada a un empleado de la misma clasificación del que iba a ser suspendido ("lay-off").

Sección 8. Los empleados probatorios no acumularán antigüedad hasta que hayan aprobado sus respectivos períodos probatorios, en cuya fecha su antigüedad se retrotraerá a la fecha de su último empleo con el Hotel.

Sección 9. A más tardar treinta (30) días naturales siguientes al otorgamiento de este Convenio, el Hotel someterá a la Unión una lista indicativa de la antigüedad de todos sus empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 10. El Hotel ofrecerá oportunidades 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 cualquiera 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, asignación 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 en tiempo extra será asignado a los empleados que ya estaban realizando dicha labor. En la eventualidad de que los empleados de mayor antigüedad, no interesen trabajar ese tiempo extra, el Hotel asignará a los empleados de menor antigüedad a realizar la labor que sea necesaria en horas extras. Con relación al disfrute de las vacaciones, el Hotel preparará un itinerario de vacaciones por Departamento, del cual los empleados seleccionarán los períodos de vacaciones a base de su antigüedad, dentro del término fijado por el Hotel para tales propósitos.

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.

APENDICE "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

| Departamentos y Clasificaciones | Efectivo 1ro de septiembre de 2006 | Efectivo 1ro de septiembre de 2007 | Efectivo 1ro de septiembre de 2008 |
|--|---|---|---|
| Front Office | | | |
| Front Office Person (Reception, PBX, Reservations) | \$10.30 | \$10.54 | \$10.80 |
| Housekeeping | | | |
| Houseperson | \$9.69 | \$9.93 | \$10.19 |
| Seamstress/Houseperson | \$9.68 | \$9.92 | \$10.18 |
| Bell Station | | | |
| Bell Person | \$5.45 | \$5.57 | \$5.70 |

| Departamentos y Clasificaciones | Efectivo 1ro de septiembre de 2006 | Efectivo 1ro de septiembre de 2007 | Efectivo 1ro de septiembre de 2008 |
|---|---|---|---|
| Food & Beverage Cashier | \$9.89 | \$10.13 | \$10.39 |
| Food & Beverage Storekeeper | \$9.89 | \$10.13 | \$10.39 |
| Accounting | | | |
| General Store Room Keeper | \$9.89 | \$10.13 | \$10.39 |
| Kitcken | | | |
| First Cook | \$10.77 | \$11.01 | \$11.27 |
| Pastry Cook | \$10.44 | \$10.68 | \$10.94 |
| Cook | \$9.76 | \$10.00 | \$10.26 |
| Steward | | | |
| General Cleaner | \$9.87 | \$10.11 | \$10.37 |
| Restaurant | | | |
| F & B Attendant (Restaurant / Room Service) | \$5.45 | \$5.57 | \$5.70 |
| Bar | | | |
| Bartender | \$9.93 | \$10.17 | \$10.43 |
| Mini Bar Attendant | \$9.64 | \$9.88 | \$10.14 |
| Beach & Pool | | | |
| Beach & Pool Person | \$9.63 | \$9.87 | \$10.13 |
| Lifeguards | \$9.66 | \$9.90 | \$10.16 |
| Engineering | | | |
| General Maintenance | \$10.09 | \$10.33 | \$10.59 |
| Refrigeration Mechanic | \$10.19 | \$10.43 | \$10.69 |
| Certified General Maintenance | \$10.19 | \$10.43 | \$10.69 |
| Banquet | | | |
| F & B Attendant | \$ 5.45 | \$5.57 | \$5.70 |
| Houseman | \$9.69 | \$9.93 | \$10.19 |

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. José Juan de Jesús, reclamante, se desempeñaba como “Busperson” en el Departamento de Restaurante del Hotel Caribe Hilton. Durante el mes de octubre de 2006, el Patrono se vió en la necesidad de decretar una serie de cesantías (“lay off”) debido a la merma en las ventas del restaurante y la baja ocupación en el Hotel. En el Departamento de Restaurante había dos posiciones de “Busperson”, las cuales era ocupadas por el señor De Jesús y por el Sr. Víctor La Santa, quien tenía mayor antigüedad que el señor De Jesús. Conforme a las disposiciones del Artículo XIII (Antigüedad) del Convenio Colectivo, el Patrono determinó que era necesario cesantear empleados por lo que en la clasificación de “Busperson” cesantéó al empleado de menos antigüedad, el señor De Jesús.

Como parte de la negociación del Convenio Colectivo que entró en vigor en octubre de 1999, las partes acordaron que la clasificación de “Busperson” sería consolidada con la de Mozo (Food & Beverage Attendant). No obstante, aquellos empleados que al 21 de marzo de 1999 estuvieran ocupando el puesto de “Busperson” continuarían desempeñándose en dicha clasificación mientras fueran empleados del Hotel, ya que, eventualmente, la misma sería eliminada. Es decir, que los únicos dos empleados con la clasificación de “Busperson” eran el reclamante, Sr. José Juan de Jesús y el Sr. Víctor La Santa.

Una vez el señor De Jesús fue notificado sobre la cesantía, éste se hizo disponible para trabajar en cualquiera de los departamentos del Hotel y en cualquier puesto.

Dicho ofrecimiento fue rechazado por el Hotel, ya que el Convenio Colectivo en su Artículo VIII disponía el procedimiento para desplazar en casos de cesantías.

Inconforme con la determinación del Patrono, la Unión radicó la presente querrella.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Artículo VIII del Convenio Colectivo o no, al cesantear por dos semanas al Sr. José Juan de Jesús.

La Unión sostuvo que la cesantía del señor De Jesús fue injustificada y en violación del Artículo VIII, ya que el empleado estaba cualificado para realizar las funciones de Mozo y no se le permitió. Además, sostuvo que el Patrono contrató empleados de Agencias de Empleo para que realizaran las funciones de los miembros de la Unidad Apropriada que fueron cesanteados.

El Patrono, por su parte, sostuvo que no había incurrido en violación alguna al Convenio Colectivo, ya que, conforme a su prerrogativa gerencial, decidió decretar una serie de cesantías, incluyendo la del señor De Jesús, y al implantar el plan de cesantías se cumplió con las disposiciones del Artículo VIII respecto a la antigüedad. Sostuvo que aún cuando el señor De Jesús se hizo disponible para trabajar en cualquier departamento, eso no fue posible, ya que el Convenio Colectivo establecía la forma en que los empleados cesanteados podrían desplazar empleados de menor antigüedad. Planteó que en el caso del señor De Jesús, éste no podía desplazar a ningún empleado,

ya que él era el empleado con menor antigüedad en su clasificación, y en su departamento no había clasificaciones laterales o inferiores en las que él pudiera desplazar. Para sustentar sus alegaciones el Patrono presentó, además de su prueba documental, el testimonio de las señoras Dora Soler y Erika Meléndez, y del señor Montiel Betancourt.

Luego de evaluar la prueba admitida, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Artículo VIII, Sección 4, en lo pertinente, dispone que “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**”. (Énfasis nuestro). Nótese que la disposición contractual antes citada es sumamente clara y específica, el empleado que esté sujeto a suspensión podrá desplazar en una clasificación lateral o inferior a la suya en el mismo departamento. En el caso que nos ocupa, fue un hecho incontrovertido que los únicos dos empleados que ocupaban la clasificación de “Busperson” en el Departamento de Restaurant eran los señores De Jesús y La Santa; y que el señor De Jesús tenía menor antigüedad que el señor La Santa. También fue un hecho incontrovertido que en el Departamento de Restaurant no existía una clasificación lateral o inferior a la de “Busperson”. De hecho, conforme a la negociación del Convenio Colectivo las partes acordaron que la única

clasificación en el Departamento de Restaurante sería la de “Food & Beverage Attendant”.²

Así pues, ante la letra clara del Convenio Colectivo, consideramos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo VIII, supra, al efectuar la cesantía (“lay off”) del señor José Juan de Jesús.

DECISIÓN

Determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo VIII del Convenio Colectivo al cesanterar (“lay off”) al Sr. José Juan de Jesús durante dos semanas en octubre de 2006.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de noviembre de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de noviembre de 2010 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

LCDA MARÍA E SUAREZ SANTOS
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
COND MIDTOWN STE B-1
420 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

² Vease Apéndice “A” del Convenio Colectivo.

SR MANUEL NIEVES
UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

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

SRA DORA SOLER
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOTEL CARIBE HILTON
PO BOX 9021872
SAN JUAN PR 00902-1872

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III