

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**HOTEL SAN JUAN CASINO**  
(Patrono)

Y

**UNION DE TRONQUISTAS**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NUM. A 05-1623 \***

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ARBITRO: MARÍA E. APONTE  
ALEMÁN**

La vista se llevó a cabo el 14 de enero de 2004 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido el 30 de marzo del mismo año para su adjudicación final.

A la vista comparecieron, en representación del Hotel, el Lcdo. Edwin Seda, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Miriam Vélez, Gerente de Recursos Humanos y Testigo; el Sr. Vladimir Fernández, Director del Casino; la Sra. Evelyn Ortiz, Assistant Manager del Casino; y la Sra. Olga Guzmán, Coordinadora de Beneficios y Observadora.

En representación de la Unión comparecieron el Sr. Jorge Farinacci, Portavoz; el Sr. Armando Rodríguez, Delegado General; la Sra. Vanesa González, querellante; y el Sr. Germán Vázquez, Secretario Tesorero y Testigo.

---

\*Número Administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal del Caso A 03-1872 - Despido Vanessa González.

Las partes acordaron la siguiente:

### SUMISIÓN

Determinar si la querrela de la empleada Vanesa González es o no arbitrable procesalmente, según lo establecido en el Artículo XI - Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo entre las partes.

De determinar que es arbitrable, que se reseñale de inmediato para la vista en los méritos.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

#### ARTICLE XI - GRIEVANCE PROCEDURE

Section 1. Should any grievance arise between the Hotel, the Union and any employee covered by this Collective Bargaining Agreement with regard to the interpretation, application, or compliance with the provisions of this Collective Bargaining Agreement, the parties shall refrain from taking any action whatsoever and will make a good faith effort to resolve said difference pursuant to the following procedure:

- a. Any complaint from an employee shall be presented to his delegate, who shall discuss it with the employee's immediate supervisor within seven (7) calendar days following the incident that caused the complaint. The supervisor will answer the grievance within seven (7) calendar days. If no mutually satisfactory agreement is reached, the delegate or the supervisor may refer the matter to the Union Representative.
- b. The Union Representative shall submit the grievance in writing and discuss the matter with a Casino Human Resources representative and Casino management representative within twenty (20) calendar days of the incident that caused the grievance. The Casino Human Resources

or management representative shall answer in writing within fifteen (15) days of the date of receipt of the written grievance. If the controversy is not resolved at this stage it shall be submitted to the consideration of the Secretary/Treasurer of the Union or such other official designated in writing by the Union's Board of Directors.

- c. The Secretary/Treasurer of the Union or such other official of the Union designated by the Board of Directors shall review the matter and confer with the Director of Casino Operations or designee within thirty (30) calendar days of the written answer. The Director of Operations shall answer in writing within twenty (20) days of such conference. If the controversy cannot be resolved in a mutually satisfactory manner, the Union or the Hotel may submit the matter, in writing, within thirty (30) calendar days from the date of the answer of the Director of Operations to the Director of the Bureau of Conciliation and Arbitration of the Department of Labor of Puerto Rico, requesting that it submit a panel of three arbitrators to consider the case and the parties will select one arbitrator from among the same. The arbitrator's award will be final and binding provided it is issued pursuant to law.

Section 2. In claims for wages or other economic benefit, the grieving employee may decide to follow this arbitration procedure or file a complaint in the courts. In both cases the applicable terms of prescription provided by the law will prevail.

Section 3. In case any party or employee does not move the grievance to the appropriate step within the above time limits, the grievance shall be considered settled against that party.

Versión en Español  
ARTICULO XI - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. De ocurrir cualquier agravio entre el Hotel, la Unión y cualquier empleado cubierto por este Convenio con relación a la interpretación, aplicación, o cumplimiento con las disposiciones de este Convenio, las partes se abstendrán de tomar acción de clase alguna y harán un esfuerzo de buena fe para resolver dicha diferencia de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- (a) Cualquier queja de parte de un empleado será presentada a su delegado, quien la discutirá con el supervisor inmediato del empleado dentro de los siete (7) días calendarios siguientes al incidente que ocasione la queja. El supervisor responderá a la queja dentro de siete (7) días calendarios. De no llegarse a un acuerdo mutuamente satisfactorio, el delegado o el supervisor podrá referir el asunto al Representante de la Unión.
- (b) El Representante de la Unión deberá someter la querrela por escrito y discutir el asunto con el representante de Recursos Humanos del Casino y con un representante de la administración del Casino dentro de los veinte (20) días calendarios siguientes al incidente que ocasionó la querrela. Un representante de Recursos Humanos del Casino o de la administración deberá contestar por escrito dentro de los quince (15) días siguientes al recibo de la querrela escrita. Si la controversia no se resuelve en esta etapa, será sometida a la consideración del Secretario/Tesorero de la Unión o cualquier otro oficial así designado por escrito por la Junta de Directores de la Unión.
- (c) El Secretario/Tesorero de la Unión, o cualquier otro oficial de la Unión designado por la Junta de Directores, estudiará el asunto y dialogará sobre el mismo con el

Gerente de Operaciones del Casino o la persona designada dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la contestación por escrito. El Director de Operaciones deberá contestar por escrito dentro de los veinte (20) días siguientes a dicha conferencia. Si no se pudiese resolver la controversia de forma mutuamente satisfactoria, la Unión o el Hotel podrá someter el asunto, por escrito, dentro del término de treinta (30) días calendarios luego de la fecha de la contestación del Director de Operaciones, al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, solicitando que se le someta una terna de árbitros para considerar el caso y las partes seleccionarán un árbitro de entre la misma. El laudo del árbitro será final y firme siempre que sea emitido conforme a derecho.

Sección 2. En el caso de una reclamación de salarios u otros beneficios económicos, el empleado querellante podrá optar por seguir este procedimiento de arbitraje o radicar una querrela en los tribunales. En ambos casos prevalecerán los términos prescriptivos que dispone la ley.

Sección 3. Si una parte o empleado no mueve la querrela al paso apropiado dentro de los límites de tiempo anteriormente indicados, la querrela será considerada transigida en contra de dicha parte.

#### OPINIÓN

El Hotel cuestionó la arbitrabilidad procesal de esta querrela. Para ello, presentó como testigo a Miriam Vélez, Gerente de Recursos Humanos. La señora Vélez identificó el formulario mediante el cual a la empleada Vanesa González se le notificó una suspensión para posible terminación. La fecha en que se preparó dicho formulario fue el 21 de agosto

de 2002, por hechos acontecidos el 16 del mismo mes. Del mismo formulario se desprende que la empleada fue citada para el 28 de agosto, fecha en que se le notificó la terminación de empleo a la empleada. La testigo también identificó la notificación de decisión final, de 28 de agosto, enviada al Sr. Luis Carrión con copia al Sr. Germán Vázquez, representantes de la Unión. Para esa misma fecha, el Delegado Armando Rodríguez, sometió el Formulario para Procesar Querellas para el caso de la señora González,

La señora Vélez sostuvo que el delegado tenía que levantar la querella dentro de los siete (7) días calendario luego de ocurridos los hechos para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Sección 1-a del Artículo XI - Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo, tal y como ocurrió en este caso.

La señora Vélez identificó una carta de fecha 16 de septiembre de 2002, mediante la cual la Unión confirmó una reunión que se llevaría a cabo el 17 de septiembre para discutir, entre otros, el caso de la querellante. La testigo sostuvo que dicho documento fue sometido por la Unión dentro de los veinte (20) días calendario siguientes a la presentación de la querella y que el asunto fue discutido en tiempo. De acuerdo con la señora Vélez, este paso cumplió con la Sección 1-b contemplada en el Artículo XI, supra.

El 25 de septiembre de 2002, el Hotel confirmó a la Unión la reunión del 17 de septiembre con el fin de cumplir con lo acordado en el Artículo XI, Sección 1-b del Convenio Colectivo, exponiendo su posición, entre otros, en el caso de Vanesa González. Testificó la señora Vélez que notificado el resultado de la evaluación del caso el 25 de septiembre, lo próximo sería la aplicación de la Sección 1-c. Este inciso dispone que el Secretario/Tesorero de la Unión o cualquier otro oficial de la Unión designado por la

Junta de Directores estudiará el asunto y dialogará sobre el mismo con el Gerente de Operaciones del Casino o la persona designada, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la contestación por escrito.

De acuerdo al Hotel, éste es el paso con el que la Unión no cumplió. El Hotel presentó, por medio de la testigo, una carta de 21 de noviembre de 2002, enviada al Sr. Héctor Ortega, por parte del Sr. Germán Vázquez, Secretario/Tesorero de la Unión, solicitando fecha para ver unos casos en su paso, entre los que no se encontraba el nombre de la querellante, pero si el de Vanessa Guerrero.

Es imprescindible aclarar en este momento que cuando la Unión radicó la presente querrella, la radicó a nombre de Vanesa Guerrero y no de Vanesa González. Al comienzo de la vista fue aclarado por ambas partes que se trataba del despido de Vanesa González.

Retomando el planteamiento del Patrono en cuanto a la carta del 21 de noviembre de 2002, la testigo sostuvo que la misma no cumplía con el requisito contemplado en el inciso c de la Sección 1 del Artículo XI, supra, ya que se excedía del término de treinta (30) días por aproximadamente tres semanas, por lo que procedía la adjudicación de la querrella a favor del Patrono, según dispuesto en la Sección 3 del Artículo XI, supra.

La Unión, por su parte, presentó a la testigo una carta de 14 de octubre de 2002, enviada al Sr. Vladimir Fernández por el Sr. Germán Vázquez, mediante la que notifica que está disponible para ver los casos en su paso. La señora Vélez indicó que antes de la vista no había visto el documento, no lo había visto en el Hotel, ni la Unión se lo había demostrado. También indicó que no podía contestar con un sí o un no, la pregunta de que si la Unión hubiese radicado el documento, se hubiese cumplido con el procedimiento

contemplado en el Artículo XI, supra. A preguntas de su abogado sostuvo que en el supuesto de haber recibido el documento, el caso de la querellante no se tenía para discutir.

La Unión, por su parte, presentó como testigo al Secretario/Tesorero, Sr. Germán Vázquez, quien sostuvo que envió la carta de 14 de octubre de 2002, con el fin de discutir algunos casos, entre los que se encontraba el de la aquí querellante. Sostuvo que nunca recibió contestación a la misma.

Por último, el Patrono presentó al Sr. Vladimir Fernández, Director del Casino, como testigo de refutación. El señor Fernández es la persona que tiene que ver el tercer paso del procedimiento de querellas, junto al señor Vázquez. En cuanto a la carta del 14 de octubre de 2002, indicó que no la había recibido; que no discutió el caso de Vanessa González con el Sr. Germán Vázquez y que el Hotel mantiene record de los documentos que envía la Unión de Tronquistas.

El propósito de la Unión de probar que había enviado al Hotel la carta del 14 de octubre de 2002 era demostrar que por medio de su solicitud de reunión para discutir casos pendientes, había cumplido con el inciso c de la Sección 1.

Transcurrido un término de tiempo, luego de la vista de arbitraje, el 4 de febrero de 2004, el Hotel nos informó que habían encontrado el documento. Sin embargo, el Hotel plantea que, aún recibida la carta del 14 de octubre de 2002, no se subsanaba el “defecto procesal” de este caso, ya que al decir muy poco dicha carta es imposible identificarla y relacionarla con el caso ante nuestra consideración.



Citamos al Hotel en su argumentación:

“Ante esta situación, es forzoso concluir que la carta del Sr. Vázquez, de fecha 14 de octubre de 2002, no es suficiente para cumplir con los requisitos procesales del convenio colectivo, que requerían que en un término de 30 días a partir del 25 de septiembre de 2002 se contestara la comunicación de la Gerencia, de igual fecha. Sostenemos muy respetuosamente que el Exhibit 1 de la Unión, lejos de contener tan siquiera una referencia al caso de epígrafe, es una comunicación genérica, sin las particularidades necesarias para que el Hotel se de por enterado del “derecho que está afectado” por la comunicación.”

No le asiste la razón al Hotel. En la carta del 14 de octubre de 2002, el Sr. Germán Vázquez notifica al Sr. Vladimir Fernández lo siguiente:

“Estimado Sr. Fernández:

Le estoy notificando que estoy disponible para ver los casos en mi paso, de lo contrario me veré obligado a someterlos a Arbitraje, ya que la Compañía no quiere señalar fechas.”

Es obvio que el señor Vázquez se está refiriendo a la cláusula relacionada con arbitraje y al paso con que le corresponde cumplir.

Como sabemos el Convenio Colectivo es la ley entre las partes. La inherencia de la Unión en el taller de trabajo surge del Convenio Colectivo. La carta del señor Vázquez se refiere al contrato entre las partes.

Aún cuando la carta del 14 de octubre de 2002 no especifica los casos que va a discutir, tenemos que concluir que son aquellos casos que están pendientes.

Si al 25 de septiembre de 2002, el Hotel cumplió con la Sección 1-b del Procedimiento de Querellas y de esta fecha en adelante el Secretario/Tesorero de la Unión contaba con treinta días para estudiar y dialogar el caso con el Gerente de Operaciones del Casino o la persona designada, la carta del 14 de octubre de 2002 se refiere a los casos pendientes para el inciso c, Sección 1 del Artículo XI. Llegamos a esta conclusión, precisamente, porque la carta de la Unión se refiere a los casos “en mi paso”.

Aceptado por el Patrono el hecho de que en efecto esta carta fue recibida en el Hotel, solo nos resta determinar si la Sección 3 del Artículo XI sería aplicable favoreciendo de esta forma a la Unión. Esta sección dispone que si una parte o empleado no mueve la querrella al paso apropiado dentro de los límites de tiempo anteriormente indicados, la querrella será considerada transigida en contra de dicha parte.

A nuestro entender, en este caso no se puede concluir que el Patrono incumplió al no contestar la carta de la Unión de 14 de octubre de 2002. Los testigos del Patrono manifestaron que no habían visto el documento antes del día de la vista. Por alguna razón desconocida, el documento no llegó a su destino. Es imposible que el Patrono hubiese contestado si no vio el documento. Nos parece que lo ocurrido en este caso se debe a un

error fuera del control de las partes, por lo que concluimos que el caso debe verse en sus méritos.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

L A U D O

La presente querrela es procesalmente arbitrable.

EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 19 de enero de 2005.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN  
ARBITRO

/cdo

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 19 de enero de 2005 y remitido copia por correo en esta misma a las siguientes personas:

LCDO EDWIN SEDA  
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA  
PO BOX 70294  
SAN JUAN PR 00936-8294

SRA. MIRIAM VÉLEZ  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
HOTEL SAN JUAN CASINO  
PO BOX 9022872  
SAN JUAN PR 00902-2872

SR. JORGE FARINACCI  
ASESOR LABORAL  
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL  
352 CALLE DEL PARQUE STE 202  
SAN JUAN PR 00912

SR GERMÁN VÁZQUEZ  
SECRETARIO TESORERO  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SECRETARIA