

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

WYNDHAM CONDADO PLAZA  
HOTEL & CASINO  
"la Compañía"

Y

UNIÓN GASTRONÓMICA  
LOCAL 610  
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-302

SOBRE: DESPIDO ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso estaba pautada para verse el 28 de agosto de 2007, a la 1:00 pm, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Los asesores legales, entiéndase el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández y el Lcdo. Víctor Vélez Santiago accedieron someter la controversia vía memorando de derecho. A esos efectos le concedimos hasta el 14 de septiembre para la radicación de sus respectivos alegatos.

### SUMISIÓN

"Que el árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable sustantivamente."

### OPINIÓN

La representación patronal arguye por conducto de su Asesor Legal que la Controversia ante nos no es arbitrable sustantivamente. Sostiene el Hotel, que las partes suscribieron una Estipulación y Acuerdo mediante el cual el querellante, Bernardo Peña, a través de su representante exclusivo, la Unión, Renunció a ejercer cualquier derecho que le asistiere bajo el procedimiento de quejas y agravios establecido en el Art. 23 del convenio colectivo.

De otro lado, la Unión, sostiene que la controversia es arbitrable sustantivamente.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

El 25 de mayo de 2005 el señor Peña fue suspendido por haber violado las normas del Hotel, específicamente la Política que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Cabe señalar que la política en contra del hostigamiento sexual en el empleo del Condado Plaza requiere que se investigue a fondo las violaciones a la misma. Eso fue precisamente lo que realizó el Hotel y como parte de dicha investigación se entrevistó al señor Peña.

El señor Peña aceptó los hechos que se le imputaron en aquella ocasión y admitió haber incurrido en la violación de la antes referida política. Por lo tanto, la decisión del Hotel fue terminar de empleo y sueldo al señor Peña.

No obstante, y por petición de la Unión que representa al señor Peña, las partes se reunieron para considerar si alguna alternativa al despido era viable y si el señor

Peña merecía una oportunidad. Concluido dicho proceso, y luego de realizar un balance de los intereses de todas las partes, éstas decidieron darle una última oportunidad al señor Peña y consignar los acuerdos en estipulación escrita. Mediante dicha estipulación, las partes acordaron que el señor Peña sería reinstalado en su empleo de manera **condicional** y que su terminación de empleo sería sustituida por una suspensión de empleo. Más aun, al señor Peña se le advirtió que el otorgamiento de dicho acuerdo constituiría la última oportunidad concedida a éste y que de incurrir en una acción similar **y/o violar las reglas del Manual de Empleados del Hotel sería separado del empleo permanentemente.**

Así las cosas, el 17 de junio de 2005 la Sra. Eva Díaz, en representación del Hotel, la Sra. Damari Vendrell, en representación de la Unión y el señor Peña suscribieron la antes referida Estipulación y Acuerdo. Véase **Exhibit 1**. En esencia, las partes acordaron lo siguiente:

2. El Hotel ha decidido cambiar la terminación por una suspensión de empleo desde el 25 de mayo hasta el 17 de junio de 2005, reportándose a trabajar en su turno regular de trabajo el 18 de junio de 2005. Se le advierte que esta es la última oportunidad y de incurrir en acción similar en el futuro y/o violar las reglas del Manual de Empleados será separado de empleo permanentemente.
3. Peña acepta que al faltar a la Política de Hostigamiento Sexual y al Reglamento de Conducta del Hotel nuevamente, por una acción igual o violar las reglas, reconoce que no tiene la oportunidad ni la fuerza moral para solicitar una reconsideración del caso. **Por tanto, en ese caso renunciará al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje que provee el convenio colectivo.** (Énfasis Nuestro). **Exhibit 1.**

Como surge de lo anterior, el señor Peña no solo reconoció que la estipulación constituía una última oportunidad, sino que renunció **expresamente** al procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje si éste incurría en una violación futura a las normas del Hotel.

A pesar de esta oportunidad concedida por el Hotel, posteriormente el señor Peña tuvo que ser despedido de su empleo por incurrir nuevamente en la violación de las normas del Hotel.

La Unión a pesar de lo acordado en la Estipulación radica esta controversia en el foro arbitral.

La controversia de marras no requiere mayor argumentación de nuestra parte. Hacemos acopio de forma íntegra lo recogido en su Memorando por el portavoz y Asesor Legal del Hotel.

Por los razonamientos esbozados, procedemos a emitir el siguiente:

### **LAUDO**

La presente controversia no es arbitrable sustantivamente, por lo tanto se procede a la desestimación de la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 1 de octubre de 2007.

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 1 de octubre de 2007 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO EDWIN J SEDA FERNÁNDEZ  
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA  
P O BOX 70294  
SAN JUAN PR 00936-8294

LCDO VÍCTOR VÉLEZ  
REPRES UNIÓN GASTRONÓMICA 610  
VÉLEZ & QUINTANA P. S. C.  
1055 J. F. KENNEY AVE SUITE 305  
SAN JUAN PR 00920

SRA EVA DÍAZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
WYNDHAM CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO  
P O BOX 9021270  
SAN JUAN PR 00902-1270

SRA DAMARI VENDRELL TOLEDO  
REPRESENTANTE SINDICAL  
UNIÓN GASTRONÓMICA  
P O BOX 13037  
SAN JUAN PR 00908-3037

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III