

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**POSADAS DE PUERTO RICO  
ASSOCIATES, INC. H/N/C  
CONDADO PLAZA HOTEL &  
CASINO**

(Patrono o Compañía)

Y

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE  
CASINO**

(Unión)

**LAUDO**

**CASOS: A-11-873<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD**

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO**

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 10 de mayo de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Condado Plaza Hotel & Casino, en adelante el Hotel o el Patrono, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, y la Sra. Rayma Ferrer.

La Asociación de Empleados de Casino, en adelante la Asociación, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira, y su presidente, el Sr. Víctor Villalba.

---

<sup>1</sup> Número asignado administrativamente sólo para fines estadísticos.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Hotel propuso la siguiente sumisión:

“Este Honorable Árbitro debe decidir si el asunto del bono de navidad del 2005 es arbitrable o no es arbitrable procesalmente, toda vez que no se incluyó en el cargo de práctica ilícita del trabajo que se presentó en la Junta Nacional [de Relaciones] del Trabajo el 3 de abril de 2007.

Si el Honorable Árbitro determina que este asunto es arbitrable procesalmente, se solicita muy respetuosamente que exprese los fundamentos y razones por los cuales el asunto del bono de navidad es arbitrable.”

Por otro lado, la Asociación propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine:

- a. Si el patrono violó o no el convenio colectivo y la ley aplicable al establecer un sistema de llevar asistencia ‘Time Saver’ de forma unilateral.
- b. Si el patrono, a tenor con los hechos del caso, tenía o no que pagar un 3% del Bono de Navidad en vez del 2% que fue el que pagó.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)<sup>2/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Si la revocación por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de su decisión de referir el cargo de práctica ilícita del trabajo tiene el efecto de privar de jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para atender los asuntos planteados en la solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 17 de agosto de 2007.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que éstas no pudieran resolver sus discrepancias fuera de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, en adelante la Junta o la JNRT, en lo que concierne a la alegada imposición de cambios unilaterales en los términos y condiciones de empleo, el 3 de abril de 2007, la Asociación presentó un cargo de práctica ilícita del trabajo contra el Hotel. Se advierte que el recurso presentado ante la Junta, identificado con el número 24-CA-10623, se refiere específicamente a la implantación de lo que fue denominado "Time Saver System", entre otras acciones unilaterales del Hotel; no obstante, el mismo no contiene referencia alguna al asunto del bono de navidad correspondiente al 2005.

El 23 de abril de 2007, el Hotel consintió el que dicho cargo fuera referido al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos

---

<sup>2/</sup> Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

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

Humanos, en adelante el NCA, y la Junta autorizó el referido y le cursó la carta correspondiente a las partes.

Así las cosas, la Asociación solicitó la intervención del Negociado mediante la presentación de una solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 17 de agosto de 2007. La misma contiene una referencia clara al asunto de la implantación unilateral del denominado "time saver system", y también al del bono de navidad correspondiente al 2005.

El 30 de diciembre de 2008, la Junta revocó su decisión de referir el cargo al foro de arbitraje y rehusó emitir una querrela por práctica ilícita en contra del Hotel, debido al incumplimiento por parte de la Asociación de su obligación de informar el estado del trámite en el foro de arbitraje.

El 10 de mayo de 2010, en su primera comparecencia ante el Negociado, previo a entrar a considerar los méritos de la controversia, el asesor legal y portavoz del Hotel alegó que la revocación por parte de la Junta de su decisión de referir y la ulterior desestimación del cargo tiene el efecto de privar de jurisdicción al foro arbitral, aunque reconoció, además, que el asunto del bono de navidad del 2005 no fue incluido en el cargo de práctica ilícita.

En vista de que el Hotel levantó un planteamiento de arbitrabilidad, previo a entrar a considerar los méritos de las controversias, se le concedió a las partes la oportunidad de que se expresaran y presentaran la evidencia que entendieran

pertinente. Finalmente, atendidos todos los planteamientos, el caso quedó sometido para resolución el 16 de julio de 2010, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

El Hotel sostiene que el NCA carece de jurisdicción para dirimir las controversias, porque “la revocación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de su decisión de referir el cargo de práctica ilícita del trabajo tiene el efecto de privar de jurisdicción al foro arbitral, toda vez que bajo la doctrina de Collyer, la Junta... retiene jurisdicción sobre estos casos”.

Cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje, Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

De ordinario, la función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa, y la atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. No obstante,

tratándose de un referido de la JNRT, la atención debe centrarse en el alcance del mismo; por consiguiente, todo aquello que esté específicamente incluido en la carta de diferimiento es arbitrable.

Está claro que la JNRT tiene amplia discreción para investigar cargos de práctica ilícita y determinar si emite o no una querrela. Nótese que la Junta no está abdicando su facultad inherente de adjudicar la controversia en sus méritos, sino, que en aras de administrar más eficiente, rápida y económicamente la controversia, la refirió a un árbitro para que éste la atienda. Sin embargo reservó su jurisdicción para entender en el asunto de entenderlo necesario. La Junta se reservó el derecho de ver el caso y no honrar el laudo si entendía que no se resolvió la controversia sometida; o de honrarlo si entendía que se resolvió adecuadamente la misma.

La doctrina de **diferimiento** discrecional está firmemente establecida en la jurisdicción federal en el ámbito de la negociación colectiva y faculta a la **JNRT** para remitir asuntos al procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, y aplazar su resolución hasta que culmine dicho procedimiento, en aquellos casos en los que la imputación de práctica ilícita constituye a su vez una violación al convenio colectivo. Ésta práctica es favorecida por tener relación de conformidad con los principios que inspiran la negociación colectiva, que fomenta el que las controversias obrero-patronales se resuelvan mediante procedimientos establecidos en el convenio colectivo.

Conforme a lo anterior, y en vista de que la Junta revocó su decisión de referir el cargo al foro de arbitraje, se resuelve que la controversia en torno al denominado “Time Saver System” **no** es arbitrable.

En lo que atañe al asunto del bono de navidad del 2005, es preciso destacar que el mismo no fue incluido en el cargo de práctica ilícita; en consecuencia, la jurisdicción del NCA en este asunto no está supeditada a determinación alguna de la JNRT siempre que dicha controversia sea igualmente susceptible de ser resuelta mediante arbitraje. Ello cumple con la política pública y la idoneidad de que las controversias se diriman a través del procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio colectivo.

Asimismo, el Hotel pretende levantar un defecto procesal para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querrela. Nótese, sin embargo, que la arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales, y que todo parece indicar que la queja fue presentada y tramitada de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo y lo establecido en el reglamento del NCA.

Con este trasfondo doctrinal en mente, acerca de la doctrina de diferimiento discrecional, la vigorosa política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la solución de disputas, y lo expresado acerca de la cuestión de arbitrabilidad procesal, el árbitro resuelve que tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los

LAUDO

CASO: A-11-873

méritos de la reclamación del bono de navidad de 2005 y conceder el remedio que corresponda.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La controversia en torno al bono de navidad de 2005 es arbitrable, no así aquella que gira en torno al denominado "Time Saver System"; en consecuencia, se convoca a las partes a comparecer ante el árbitro, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, debidamente preparadas para presentar evidencia en torno a los méritos de la reclamación del bono de navidad (**Caso A-08-599**), el **12 de enero de 2011**, a las **8:30 a. m.**.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de noviembre de 2010.

---

**JORGE E. RIVERA DELGADO**  
**ÁRBITRO**

### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 23 de noviembre de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDWIN J SEDA FERNÁNDEZ  
ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PÉREZ-OCHOA PSC  
PO BOX 70294  
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-8294

LAUDO

CASO: A-11-873

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN OFIC 207  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PUERTO RICO 00918-3416

SR VÍCTOR VILLALBA  
PRESIDENTE  
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE CASINOS  
URB PUERTO NUEVO  
1214 CALLE CADIZ  
SAN JUAN PUERTO RICO 00920

SRA RAYMA FERRER  
CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO  
PO BOX 9021270  
SAN JUAN PUERTO RICO 00902-1270

---

**LUCY CARRASCO MUÑOZ**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**