

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

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA GASTRÓNOMICA DE
PUERTO RICO, LOCAL 610 OF THE
HOTEL EMPLOYEES AND
RESTAURANT EMPLOYEES,
INTERNATIONAL,
UNIÓN AFL-CIO
(Unión)**

Y

**AXTMAYER ENTERPRISES, INC.
d/b/a/
COURTYARD BY MARRIOTT SAN
JUAN MIRAMAR
(Patrono)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-26-844¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA POR
JURISDICCIÓN**

CASO NÚM.: A-25-1055

**SOBRE: RECLAMACIÓN POR
PLAZA VACANTE**

ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se celebró el 5 de diciembre de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 29 de enero de 2026, luego de la radicación de los memoriales de derecho.

El **COURTYARD BY MARRIOTT SAN JUAN MIRAMAR**, en adelante “el Patrono, el Courtyard by Marriott o el Hotel”, compareció el Lcdo. Manuel Rivera Aguiló, asesor legal y portavoz; el Sr. Joaquín Bolívar III, representante y testigo; y el Sr. Francisco Martínez, gerente general y testigo. La **UNIÓN DE**

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRÓNOMICA DE PUERTO RICO, en adelante “la Unión o la Gastronómica”, compareció el Lcdo. Manuel A. Rodríguez Banchs, asesor legal y portavoz; y el Sr. Elven Slaughter Kolthoff, presidente. A las partes, así representadas, se les confirió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales se transcriben según fueron redactados por éstas, en los términos siguientes:

Por el PATRONO:

Determinar, en primera instancia, si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no a tenor con los hechos, la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Es decir, determinar primeramente si existe o no en el convenio vigente alguna cláusula donde las partes hayan acordado llevar a arbitraje alguna disputa particular sobre la obligación o no del patrono de tener o mantener existente alguna posición específica como la de “Housekeeping Runner” que reclama la Unión.

En la alternativa, y de ser arbitrable la querella, que la Honorable Árbítro interprete las cláusulas del Convenio Colectivo, particularmente el Artículo IV (Selección de Personal Nuevo) y el Artículo XX (Derechos Gerenciales), y determine en los méritos si el patrono violó o no alguna cláusula del Convenio Colectivo por no tener existente una posición específica del “Housekeeping Runner”.

Por la UNIÓN:

Que la Honorable Árbítro determine si el Patrono violó la letra clara del Anejo A del Artículo XXV que establece la clasificación de “Housekeeping Runner”, la letra clara del Artículo IV –sobre la selección de personal nuevo– y la letra clara del Artículo XVIII –sobre ascensos– del convenio colectivo al no notificar a la Unión y al no publicar el puesto vacante de “Housekeeping Runner” y al no seleccionar a una persona para llenar la referida vacante establecida en el Anejo A del Artículo XXV del Convenio Colectivo.

De determinar que el Patrono violó la letra clara del convenio se solicita que la Árbítro ordene al Patrono a notificar a la Unión y a publicar el puesto vacante para que seleccione a una persona para llenar la referida vacante de conformidad con los Artículo IV y XVIII del Convenio Colectivo, así como cualquier otro remedio que la honorable Árbítro estime apropiado.

Luego de evaluar las contenciones de las partes, la evidencia admitida y el Convenio Colectivo y, de acuerdo con la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², se determina que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar, si la querella es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que la querella no es arbitrable sustantivamente, se desestimaré con perjuicio. En la afirmativa, se revolverá si el Patrono violó el Convenio Colectivo al no publicar y cubrir la plaza vacante en el departamento de “Housekeeping” y reclamado por la

² **ARTÍCULO IX – SUMISIÓN**

... 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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 prueba admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso... (Rev. 10/nov./2021).

Unión. De haberse violado el referido Convenio Colectivo se ordenará el remedio apropiado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

El Patrono reconoce a la Unión como el representante de los empleados del Patrono en la siguiente unidad apropiada:

Incluidos: Todos los empleados del Patrono en los siguientes departamentos: housekeeping, servicio y mantenimiento, lavandería, almacén, servicio de uniformes, empleados telefónicos, empleados de recepción, cajeros y empleados generales administrativos.

Excluidos: Personal ejecutivo, personal profesional, empleados de seguridad, contralores o auditores, ...

ARTÍCULO IV SELECCIÓN DE PERSONAL NUEVO

Sección 1: Cuando es necesario seleccionar personal nuevo, el Hotel notificará a la Unión su intención de emplear personal nuevo.

Sección 2: En tal caso, la Unión recomendará personal al Hotel, y éste tendrá el derecho de tener discreción total de aceptar o rechazar a los referidos. El Hotel notificará a la Unión de su decisión dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haber decidido.

...

ARTÍCULO XVIII ASCENSOS

Sección 1: El empleador habrá de publicar todos los puestos vacantes dentro de la unidad contratada al menos siete (7) días antes de la fecha límite para presentar las solicitudes. A los empleados cualificados de la unidad de negociación que soliciten el ascenso se

les otorgará el puesto de acuerdo a sus habilidades, su capacidad, su desempeño pasado y su antigüedad. El empleador podrá contratar a un candidato externo solo si no existen candidatos cualificados dentro de la unidad.

ARTÍCULO XX DERECHOS GERENCIALES

Toda materia relacionada a la operación, control y dirección del negocio del Hotel, incluyendo la selección de personal, control y dirección de la fuerza trabajadora y el establecimiento y el poner en vigor de reglas y reglamentos razonables son reservado al Hotel, excepto como expresamente se provea en el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXV SALARIO

Sección 1: Los empleados de housekeeping, laundry y áreas públicas recibirán los siguientes aumentos:

- a) Los empleados nuevos en estas tres clasificaciones comenzarán a un salario tal y como se especifica en el Anejo A o .50 centavos sobre el salario mínimo federal lo que sea mayor;
- b) Los empleados existentes en las clasificaciones aludidas en la (a) arriba recibirán los siguientes aumentos;

...

ANEJO A A ser incluido como parte del Artículo 25

Clasificación	1/XI/2023	1/XI/2024	1/XI/2025
Housekeeping (Rooms Attendant)	\$11.00	\$11.50	\$12.00
Housekeeping (Houseperson)	\$11.00	\$11.50	\$12.00
Housekeeping (Runner)	\$11.00	\$11.50	\$12.00

Housekeeping (Public Space Attendant)	\$11.00	\$11.50	\$12.00
Servicio y Mantenimiento (Engineer I)	\$11.00	\$11.50	\$12.00
Servicio y Mantenimiento (Engineer II)	\$11.50	\$12.00	\$12.50
Lavandería (Laundry Attendant)	\$11.00	11.50	12.00
Empleados de recepción (Front Desk Agent)	\$11.50	\$12.00	\$12.50

IV. HECHOS

1. Las partes rigen sus relaciones obrero-patronales por un Convenio Colectivo con vigencia desde el 1ro. de noviembre de 2023 hasta el 31 de octubre de 2026.³

2. El Courtyard by Marriott San Juan Miramar, mantiene como parte de la unidad apropiada, empleados en los siguientes departamentos: “Housekeeping”, servicio y mantenimiento, lavandería, almacén, servicio de uniformes, empleados telefónicos, empleados de recepción, cajeros y empleados generales administrativos, establecido en el Artículo - 1 - Reconocimiento de la Unión.

3. El departamento de lavandería cuenta con una descripción de deberes. Dicha descripción se identifica como “Laundry Attendant” y, como parte de sus responsabilidades, se encuentran las funciones que se detallan a continuación, entre otras:

- Entrega en la habitación todas las solicitudes de los huéspedes siguiendo el procedimiento estándar.
- Utiliza adecuadamente productos químicos, limpiadores y equipos de limpieza.

³ Exhibit - 1 - Conjunto.

- Entrega la ropa sucia a la lavandería y devuelve la ropa limpia al servicio de limpieza y a la lavandería/almacén, si es necesario llevar.
- Distribuye la ropa de cama y otras comodidades para los huéspedes a las áreas designadas del hotel de acuerdo con los niveles de paridad establecidos en cada área.
- Entrega bienes y suministros diversos a las habitaciones de los huéspedes y entrega la ropa de cama y suministro a los pisos de los huéspedes. Hacer y entregar camas plegables. (Traducción nuestra).⁴

4. El 6 de mayo de 2025, el Sr. Elven Slaughter, presidente de la Unión y, en representación de la unidad apropiada, dirigió una comunicación escrita al Sr. Francisco Martínez, gerente general del Courtyard by Marriott San Juan Miramar. En ella, éste solicitó la publicación de la vacante de “Housekeeping Runner” establecida en el Anejo A del Artículo 25, del Convenio Colectivo. Además, en la referida comunicación indicó que empleados de las clasificaciones de Lavandería y otras del Departamento de “Housekeeping” estaban asumiendo una peligrosa sobrecarga de trabajo al realizar tareas de la clasificación de “Housekeeping Runner”, a parte de las tareas de sus respectivas clasificaciones. Señaló que dicha sobrecarga representa serios riesgos de salud, seguridad y expone, innecesariamente, a las(os) empleadas(os) de lavandería y otras clasificaciones a lesiones y accidentes del trabajo que pueden y deben evitarse. En dicha ocasión le solicitó al Patrono la publicación de la vacante en

⁴ Exhíbit – 1 – Patrono.

la clasificación de “Housekeeping Runner” de conformidad con el Artículo 18 del Convenio Colectivo.⁵

5. El 16 de mayo de 2025, el Sr. Francisco Martínez le dirigió una comunicación escrita al Sr. Elven Slaughter explicándole que el 13 de marzo de 2025, le había informado que la clasificación de “Housekeeping Runner” nunca había estado en función en dicho Hotel. Ello, debido a que la naturaleza de la operación, siendo una propiedad pequeña con un inventario reducido, contaba con el personal necesario para cubrir las necesidades operacionales y de los huéspedes.⁶

6. La Unión, inconforme con la contestación, activó el Procedimiento para la Resolución de Quejas, Agravios y Arbitraje⁷ y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para resolver la controversia aquí en cuestión.

VI. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

En el caso de autos resolveremos, en primera instancia, y según propuesto en la vista de arbitraje, si la presente controversia es arbitrable sustantivamente, o no. La referida defensa de arbitrabilidad sustantiva se levanta en el foro arbitral con el objetivo de impedir que el árbitro pase juicio

⁵ Exhíbit – 3a – Conjunto.

⁶ Exhíbit – 3d – Conjunto.

⁷ Artículo XV del Convenio Colectivo.

sobre los méritos de la querella que tiene ante sí.⁸ Dicha figura cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de la querella. El arbitraje es la herramienta que han establecido las partes, para dilucidar las controversias que entre ellas puedan surgir. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos (2) aspectos: la jurisdicción del árbitro(a) y su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje, mientras que la autoridad se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro(a), según se disponga en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma, vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro(a).⁹ Solo puede ser arbitrable aquel agravio que surja de un Convenio Colectivo vigente durante una relación contractual u obrero patronal.¹⁰

El Patrono planteó que la querella no era arbitrable sustantivamente porque no existe en el Convenio Colectivo alguna cláusula donde las partes hayan acordado llevar a arbitraje alguna disputa particular sobre la obligación del Patrono de tener o mantener existente la plaza vacante de “Housekeeping Runner” que reclama la Unión, por lo que solicita la desestimación de ésta.

⁸ Elkouri & Elkouri, (2016). *Determining Arbitrability*. Editor-in-Chief Kenneth May (Eight Edition), **HOW ARBITRATION WORKS**, (pp. 6.6 - 6.9), American Bar Association.

⁹ Quiñones, D.-F. (2000). *Determinación de Arbitrabilidad*. In J. V. R. (Ed.), **EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL** (p. 235). FORUM.

¹⁰ **Nolde Bros., Inc. V. Bakery Workers**, 430 U.S. 243 (1977).

La Unión, por su parte, sostuvo que en el caso de autos la querella debe dirimirse en arbitraje, ya que fue el mecanismo que las partes acordaron para dilucidar toda controversia atinente a su relación obrero patronal.

Luego de examinar, evaluar y analizar la totalidad de la prueba, estamos prestos a resolver el planteamiento sustantivo traído por la asesora legal del Patrono ante la querella incoada por la Unión. Sobre el aspecto sustantivo, la referida prueba presentada, demostró que la controversia está relacionada a la plaza vacante en el departamento de "Housekeeping".¹¹ En lo pertinente, claramente, las partes acordaron en el Convenio Colectivo, lo relacionado al departamento de "Housekeeping". En el **Artículo I - Reconocimiento de la Unión**, se reconoce el departamento de "Housekeeping" y en el **Anejo A**, para efectos salariales, las partes, subdividieron específicamente al "Housekeeping en: Runner, Rooms Attendant y Houseperson". En cuanto a ello, las partes acordaron dilucidar cualquier controversia, disputa o interpretación que pudiera surgir y la aplicación en lo que atañe a la administración del Convenio Colectivo que gobierna las relaciones obrero-patronales de las partes aquí en litigio. Así las cosas, la querella incoada por la Unión, constituye un agravio que está contenido en las cláusulas del Artículo I y el Artículo XXV, Anejo A, para efectos salariales del Convenio Colectivo, por consiguiente, tenemos que declararnos con jurisdicción, y concluir que la querella es arbitrable sustantivamente lo que

¹¹ Véase Exhíbit - 2- Patrono.

trae, como corolario, la atención de los méritos de la querella incoada por la Unión.

VII. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

En este aspecto, determinaremos si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no al no seleccionar a una persona para llenar la vacante del departamento de “Housekeeping” específicamente en la clasificación de “Runner”.

El Patrono planteó que la controversia en sus méritos no procede toda vez que nunca ha existido un empleado que haya ocupado un puesto de “Housekeeping Runner” por lo que no han violado el Convenio Colectivo. Que el Anejo A trata sobre salarios y aumentos que serían aplicables de existir o crearse un nuevo puesto. Que no están obligados a ocupar dicho puesto, ya que el Hotel se reserva la discreción y derecho exclusivo de decidir los puestos necesarios para la operación y manejo de su negocio. También señalan que la querella no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión se tardó un (1) año y seis (6) meses después que entró en vigor el Convenio Colectivo para reclamación.

Para sustentar su caso, el Patrono presentó al Sr. Joaquín Bolívar III, el cual declaró que el Courtyard by Marriott San Juan Miramar, es un hotel pequeño enfocado en huéspedes de negocios, los cuales no están en la propiedad durante el día, sino trabajando fuera de las instalaciones. Señaló que no ofrecen lujos y sus servicios son limitados. El señor Bolívar III explicó que por los pasados 24 años ha negociado y firmado con la Unión cerca de ocho (8)

Convenios Colectivos, y que en ninguno se presentó queja requiriendo o exigiendo la ocupación de la clasificación de “Housekeeping Runner”, hasta el caso en cuestión. El señor Bolívar III sostuvo que la Unión radicó su querella el 6 de mayo de 2025, un año (1) y seis meses (6) después de que entró en vigor el Convenio Colectivo el 1 de noviembre de 2023, incumpliendo el Procedimiento de Quejas y Agravios que establece el periodo de diez (10) días laborables para iniciar una queja. Que la clasificación de “Housekeeping Runner” fue incluida en el Anejo A por si, en el futuro, el Hotel determinara que necesitaba la plaza ya estaba acordado con la Unión los salarios y aumentos, pero que nunca había existido. Que el Courtyard by Marriott se reversa el derecho de administración y que el Convenio Colectivo no los obliga a tener que crear o mantener existente alguna clasificación específica de “Housekeeping Runner”. Del Artículo IV, Sección 1, se desprende, claramente, que cuando sea necesario seleccionar personal nuevo, el Hotel notificará a la Unión su intención de emplear personal nuevo. El señor Bolívar III puntualizó que el Convenio Colectivo anterior (Exhíbit – 2 – Patrono) no existía la Tabla del Anejo A, por lo que la alegación de la Unión, no puede decir que existía una vacante y que, por tanto, habían violado el Artículo IV y otros al no seleccionar personal al mismo. Enfatizó que las solicitudes que hacen los huéspedes de vez en cuando para el suplido de toallas, sabanas y otros, forman parte y son realizadas por los empleados que ocupan la clasificación de “Laundry Attendant”, desde hace cerca 24 años. Sostuvo que la Tabla del Anejo A, surgió

porque estaban teniendo problemas de reclutamiento y tuvieron que otorgar aumentos de sueldo creando las escalas, aun cuando la plaza reclamada no estaba creada ni existía en las instalaciones.

La Unión, por su parte, planteó que el Patrono violó el Anejo A del Artículo XXV del Convenio Colectivo, al negarse a llenar la plaza vacante de "Housekeeping Runner". La Unión solicita que se les notifique y publique el puesto vacante de conformidad con los Artículos IV y XVIII del Convenio Colectivo, con cualquier otro remedio que proceda.

El Sr. Elven Slaugther, presidente y testigo de la Unión expresó que el Hotel nunca le ha solicitado la necesidad de emplear para la clasificación de "Housekeeping Runner". Que le corresponde al Hotel decidir que puestos son necesarias o no para su operación. El señor Slaughte sostuvo que, al estar dicha plaza vacante, otros empleados asumen una peligrosa sobrecarga de trabajo al tener que hacer las tareas de la clasificación de "Housekeeping Runner". El señor Salughter expresó que los empleados de lavandería y otras clasificaciones se exponen a serias lecciones y accidentes del trabajo que pueden evitarse si se ocupara la plaza de "Housekeeping Runner". Que el Patrono tiene la obligación de publicar dicha plaza vacante, según establecido. Que no han surgido incidentes de salud y seguridad de los empleados de "Laundry Attendance", por subir a una habitación o al cuarto de materiales de los pisos a dejar toallas, sábanas o algún producto particular de limpieza.

Analizada y evaluada la totalidad de la prueba presentada, en lo que atañe a la arbitrabilidad procesal planteada en el alegato del Patrono, se procede a desestimar dicho planteamiento, ya que se interpuso tardíamente. Dicha defensa se trajo ante nos en el memorial de derecho del Patrono y no se presentó en su proyecto de sumisión en los inicios del procedimiento. Sobre este particular es mandatorio expresar que un planteamiento procesal que es presentado o interpuesto a destiempo es considerado renunciado dada la naturaleza de éste. Dicho planteamiento apela al procedimiento procesal acordado por las partes para la atención de sus agravios; y por ende se tiene que levantar al comienzo de la audiencia, amén de que tiene que incluirse en la sumisión de querer resolverlo.

Relacionado a la plaza vacante de “Housekeeping”, la prueba demostró que el Patrono no ha notificado a la Unión, su intención de emplear personal nuevo en la clasificación específica de “Housekeeping Runner”, la cual le dio su existencia el Anejo A incluido en el Convenio Colectivo para efectos salariales. El Courtyard by Marriott, mediante el testimonio del señor Bolívar III, dejó claro que el puesto nunca ha existido, y se confirmó con el testimonio de presidente de la Unión. El Hotel no está obligado a publicar una plaza vacante en el departamento de “Housekeeping” que no necesita, según la prueba sometida. La teoría utilizada por la Unión sobre la alegada carga de trabajo, la seguridad y la salud de los trabajadores para pretender que el Hotel notifique su intención de contratar personal nuevo, no procede toda vez que no evaluamos prueba

sobre ello. Además, de la clasificación de “Laundry Attendance” se desprende que las tareas que reclama la Unión sobre la entrega de bienes y suministros a las habitaciones están incluidas en dicha clasificación. En este caso, la totalidad de la prueba demostró que el Patrono ejerció su derecho exclusivo de administración en la operación, control y dirección de su negocio y de la fuerza trabajadora, según negociado en el Artículo XX – Derechos Gerenciales. Por los fundamentos anteriores, emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Determinamos que el Courtyard by Marriott, no violó el Convenio Colectivo al no publicar la plaza vacante en el departamento de “Housekeeping” en específico “Housekeeping Runner” reclamado por la Unión. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de marzo de 2026.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de marzo de 2026, y remitida por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. ELVER SLAUGHTER KOLTHOFF, PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
GASTRÓNOMICA DE PUERTO RICO
cruiz@lagastronomica.org

SR. FRANCISCO MARTÍNEZ, GERENTE GENERAL
AXTMAYER ENTERPRISES, INC. d/b/a/
COURTYARD BY MARRIOTT SAN JUAN MIRAMAR
francisco.martinez@courtyard.com

LCDO. MANUEL RIVERA AGUILÓ
AXTMAYER ENTERPRISES, INC. d/b/a/
COURTYARD BY MARRIOTT SAN JUAN MIRAMAR
marivera@riveratulla.com

LCDO. MANUEL RODRÍGUEZ BANCHS
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
GASTRÓNOMICA DE PUERTO RICO
manuel@rodriguezbanchs.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA