

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

**HILTON INTERNATIONAL OF
PUERTO RICO, INC. hnc/
HOTEL CARIBE HILTON
(Hotel o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA GASTRONÓMICA DE
PUERTO RICO, LOCAL 610,
UNITE HERE
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1778

**SOBRE : RECLAMACIÓN PAGO DE
LICENCIA POR ENFERMEDAD**

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querella, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 30 de julio de 2009. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 5 de octubre de 2009, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el **Hotel Caribe Hilton**, en adelante “el Hotel o el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Francisco Ramírez, asesor legal y portavoz; Dora Soler, Directora de Recursos Humanos y testigo; y Deanisse Salas, Gerente de Servicio del Departamento de Banquetes y testigo.

Por la **Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610**, en adelante “la Unión”, comparecieron: la Lcda. María E. Suárez Santos, asesora legal y

portavoz; Manuel Nieves, representante y testigo; y Marcos Gotay, querellante y testigo.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo, la prueba desfilada, así como cualquier otra disposición legal aplicable, si el Patrono ha incurrido en violación del Artículo XIII Licencia por Enfermedad y el Convenio Colectivo.

De la Honorable Árbitro determinar que el Patrono violó las disposiciones contractuales aplicables, que provea el remedio que entienda correspondiente.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbitro determine, conforme el Convenio Colectivo, la prueba desfilada, así como cualquier otra disposición legal aplicable, si el Patrono ha incurrido en violación del Artículo 13- Licencia por Enfermedad, y otros, al negarle injustificadamente el pago de dicha licencia al Querellante.

De la Honorable Árbitro determinar que el Patrono violó las disposiciones contractuales aplicables,

1. ordene el cese y desista de dicha práctica;
2. ordene al Patrono el pago de la licencia por enfermedad al Querellante;
3. ordene al Patrono el pago de honorarios de abogada;
4. con cualquier otro remedio que proceda.

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si el Patrono violó o no el Artículo XIII- *Licencia por enfermedad* del Convenio Colectivo al no pagarle al Querellante por dicho concepto los días reclamados (12 al 19 de enero de 2009). De determinar que no incurrió en violación, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De concluir que violó el Convenio Colectivo, proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

ARTÍCULO XIII LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Cada empleado, cubierto por este Convenio Colectivo, acumulará licencia por enfermedad con paga completa, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días laborables por cada mes en que el empleado haya trabajado no menos de ochenta y cinco (85) horas.

Sección 2. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el año en curso, quedará acumulada para los años sucesivos, hasta un máximo de treinta (30) días, excluyendo los días acumulados durante el año en curso. Salvo en casos de fuerza mayor o justa causa, el

¹ Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de septiembre de 2006 hasta el 31 de agosto de 2009. Exhibit I Conjunto.

empleado deberá notificar al Hotel de su enfermedad antes de su turno de trabajo. Un empleado que regrese de su licencia por enfermedad, deberá notificar al Hotel el día antes de regresar. El sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad, se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. La licencia por enfermedad se concederá únicamente por motivo de enfermedad, debidamente comprobada y en caso de duda por el Hotel, mediante certificado médico.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Marcos Gotay Pérez, trabaja para el Hotel Caribe Hilton en calidad de mozo del Departamento de Banquetes. Se ha desempeñado como tal por alrededor de seis (6) años.
2. Dicho puesto lo ejerce en una jornada irregular, como empleado "on call", sin turno fijo en la semana laboral.
3. Los mozos de banquetes son llamados a trabajar, conforme surja trabajo para ellos en las actividades del Hotel por orden de antigüedad en el Departamento de Banquetes.
4. El Querellante es el mozo de banquetes de menor antigüedad en el mencionado Departamento.

5. Los mozos de banquetes acumulan licencia por enfermedad de conformidad a los requisitos esbozados en el Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra.
6. El Querellante estuvo enfermo para el período del 12 al 19 de enero de 2009.³
7. Al entregarle la evidencia de su enfermedad a su supervisor inmediato, Virgilio Valentín, el Querellante llenó la hoja de Petición de Horas⁴ del Hotel para solicitar el pago por concepto de licencia por enfermedad para el mencionado período y la acompañó de un certificado médico⁵.
8. El Querellante presentó una queja ante la Unión aduciendo que no le pagaron los días por enfermedad solicitados.
9. Conforme a ello, la Unión presentó el 11 de febrero de 2009, ante este Negociado, la correspondiente Solicitud de Designación o Selección de Árbitro cuestionando que el Patrono se negó a pagar la totalidad de los días solicitados por concepto de licencia por enfermedad al Querellante.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión, alegó que si el empleado unionado tiene el tiempo por enfermedad acumulado y lleva un certificado médico que evidencie su enfermedad, se le deben pagar los días de descanso que establece dicho certificado.

El Hotel, por su parte, alegó que por la naturaleza del trabajo de mozo de banquetes "on call" que realiza el Querellante, le correspondía el pago de licencia por

³ Exhíbit II Conjunto.

⁴ Exhíbit II del Patrono.

⁵ Exhíbit II Conjunto.

enfermedad por los días que le hubiese tocado trabajar, de haber estado disponible. Adujeron que para la semana de su enfermedad, le correspondía trabajar los días 17 y 19 de enero de 2009, por lo cual, esos fueron los días que le pagaron por concepto de licencia por enfermedad.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si el Patrono violó o no el Artículo XIII- Licencia por Enfermedad del Convenio Colectivo al no pagarle al Querellante por dicho concepto los días reclamados (12 al 19 de enero de 2009). A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien someter en apoyo a sus alegaciones.

La Unión presentó el testimonio del querellante, Marcos Gotay Pérez y del oficial de taller Manuel Nieves para probar su caso. En síntesis, el Querellante testificó que llevó un certificado médico a su supervisor inmediato Virgilio Valentín para excusar sus ausencias durante la semana del 12 al 19 de enero de 2009 y llenó la Hoja de Petición de Horas del Hotel, en la que solicitó el pago de dichos días con cargo a su licencia por enfermedad. Que el señor Valentín le indicó entonces que no se le iban a pagar esos días por enfermedad si no le tocaba trabajar durante esa semana, no obstante, le firmó la Hoja de Petición. Que, posteriormente, Erika Meléndez de Recursos Humanos le dijo que la política para el pago por licencia de enfermedad había cambiado, sin embargo, nunca le entregó documento alguno que justificara el porqué no le pagaron los días por enfermedad. Añadió que previo y posteriormente a la ocasión que nos ocupa, no ha

tenido problemas con el pago de su licencia por enfermedad. A preguntas del abogado del Patrono admitió ser un empleado “on call” al que llaman a trabajar cuando es necesario por alguna actividad del Hotel, por orden de antigüedad. Dijo además, que no recordaba si le habían pagado algún día del período solicitado por enfermedad en esta controversia.

Por su parte, el Sr. Manuel Nieves testificó que, según las disposiciones del Convenio Colectivo, los mozos de banquetes tienen que trabajar ochenta y cinco (85) horas en el mes para acumular licencia por enfermedad. Manifestó además, que es la posición de la Unión que si un empleado unionado tiene el tiempo por enfermedad acumulado y presenta un certificado médico que acredite que su condición de salud requiere que se ausente del trabajo, se le deben pagar los días que cubre dicho certificado.

Por otro lado el Patrono, para rebatir dicha posición, presentó el testimonio de Deanisse Salas, Gerente de Servicio del Departamento de Banquetes y el de Dora Soler, Directora de Recursos Humanos. La señora Salas describió la operación del Departamento de Banquetes a su cargo y resaltó que a los mozos de banquetes se les llama según sea necesario, conforme a la antigüedad que tienen en el Departamento de Banquetes. La testigo identificó un cuaderno de bitácora o “log” por el que ella se deja llevar y hace constar las actividades del Hotel para las que se llaman a trabajar a los mozos de banquetes y las listas de los nombres de los llamados por actividad, según la antigüedad y la necesidad de servicio. Con relación al cuaderno, explicó la asignación de

trabajo a los mozos de banquetes de acuerdo a las actividades que se llevaron a cabo los días 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 de enero de 2009, días que el Querellante reclamó que se le pagaran por concepto de enfermedad.⁶ Haciendo referencia al Exhíbit IV del Patrono indicó, que al Querellante le hubiese correspondido trabajar los días 17 y 19 de enero, y que por consiguiente, esos fueron los días que se el pagaron con cargo a su licencia por enfermedad.

Por su parte, la Sra. Dora Soler testificó sobre la política del Hotel en cuanto al pago de días por enfermedad de los mozos de banquetes, quienes son empleados “on call”. Indicó que los mozos de banquetes acumulan licencia por enfermedad, de acuerdo a lo establecido en el Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra. Manifestó que a estos empleados se les paga el tiempo por enfermedad que soliciten, si de conformidad al Convenio Colectivo tienen tiempo acumulado, por los días en que tenían trabajo asignado. A modo de ilustrar su argumento, planteó que si ella enfermó durante un sábado y un domingo, que para ella no son días laborables, el Hotel no tendría por qué pagarle esos días por concepto de enfermedad. Añadió que al Querellante se le pagaron dieciséis (16) horas por enfermedad, correspondientes a los dos días que le hubiese tocado trabajar durante la semana que estuvo enfermo (12 al 19 de enero de 2009). A preguntas de la abogada de la Unión manifestó que no tenía copia del cheque que evidenciaba dicho pago.

⁶ Exhíbit IV del Patrono.

Por disposición constitucional, todo empleado tiene derecho a la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su lugar de trabajo.⁷ El derecho a una licencia por enfermedad en el empleo, para salvaguardar el ingreso de un empleado durante una situación de enfermedad, tuvo su génesis en la mencionada disposición constitucional. Sobre el particular, el Tribunal Supremo ha expresado que la licencia por enfermedad con sueldo es algo más que un beneficio marginal común y corriente de un empleado; es necesidad fundamental para el trabajador puertorriqueño, que surge de una necesidad involuntaria no imputable al trabajador.⁸ El propósito fundamental de dicha licencia es proteger al empleado de la pérdida de ingreso que resulta de tener que ausentarse de su trabajo por un caso fortuito como lo es una enfermedad. Nuestro más alto foro lo resumió de la siguiente manera:

Los trabajadores no son responsables por el hecho de enfermarse. Su condición o situación económica no es lo suficientemente adecuada para permitirles el asumir las cargas de una enfermedad, con la correspondiente inactividad, sin recibir ingresos durante ese período de tiempo.⁹

De los hechos y la prueba antes mencionada, surgió con claridad que el Querellante es un empleado “on call” que no tiene una jornada fija de trabajo, sino que es llamado a trabajar para el Hotel, según surjan actividades, o sea, por necesidad de servicio. Fue un hecho incontrovertido además, que los mozos de banquetes son llamados por orden de antigüedad para trabajar en dichas actividades. Por otro lado, no

⁷ Preámbulo Constitución del E.L.A., Sección 16, L.P.R.A., Tomo 1.

⁸ J.R.T. v. Junta Adm. Muelle de Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988).

⁹ Hilton Hotels International, Inc., Paul de Miko, h/n/c/Hotel Kasablanca y Central Caribbean Hotel Association, Inc. v. Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, 76 D.P.R. 670, (1953).

hubo controversia en cuanto a los días que al Querellante le hubiera tocado trabajar, de cuanto surgió del Exhíbit IV del Patrono. Siendo así, es un hecho irrefutable que, de haber estado sano, y haberse presentado a trabajar, el Querellante hubiese recibido compensación por dos días, el 17 y 19 de enero de 2009. Durante la audiencia, no se presentó prueba de que dicho pago se le hubiese hecho al Querellante. Cónsono con el espíritu y propósito de la licencia por enfermedad, al Querellante había que compensarle por tal concepto, los días que de no haber estado enfermo, hubiese podido generar un ingreso por su trabajo.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Al Querellante le correspondía pago por su licencia por enfermedad por los días 17 y 19 de enero de 2009. Del Patrono no haber realizado el mencionado pago, ciertamente estaría incurriendo en la violación del Artículo XIII- *Licencia por Enfermedad* del Convenio Colectivo. De ello ser así, se le ordena al Patrono pagar la licencia por enfermedad al Querellante por los días 17 y 19 de enero de 2009, en el próximo pago de nómina a partir de la emisión de este laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 DE DICIEMBRE DE 2009.

SRA. RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 15 de diciembre de 2009, y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

**LCDO FRANCISCO RAMÍREZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
HOTEL CARIBE HILTON
PO BOX 190998
SAN JUAN PR 00919-0998**

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

**LCDA MARIA E. SUAREZ SANTOS
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
CONDOMINIO MIDTOWN OFICINA B-1
HATO REY PR 00918**

**SR MANUEL NIEVES
REPRESENTANTE
UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**

