

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

DORADO BEACH CORPORATION
(COMPAÑIA O PATRONO)

Y

UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610
(GASTRONOMICA O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-05-3191
SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚMERO: A-04-1166

SOBRE:
INTERPRETACIÓN DE CONVENIO
COLECTIVO: RECLAMACIÓN DE
ANTIGÜEDAD JORGE SALGADO

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 21 de enero de 2004, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610**, en adelante "la Unión" o "la Gastronómica" comparecieron el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Rebeca Morales, Presidenta; el Sr. Héctor Sepúlveda, Delegado General Área de Dorado; el Sr. Leonel de León, testigo, y el Sr. Jorge Salgado querellante y testigo.

Por **DORADO BEACH CORPORATION**, en adelante, “la Compañía”, “el Hotel” o “el Patrono”, comparecieron la Lcda. Raquel M. Dulzaides, Asesora Legal y portavoz; la Lcda. Kayra D. Montañez, Asesora Legal y el Sr. David Cardona Molina, Director Senior de Recursos Humanos y testigo.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaría el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, ambas presentaron el siguiente acuerdo de sumisión:

Que el Árbitro determine si al querellante se le violó su derecho de antigüedad conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. De habersele violado que el Árbitro determine cuál es el remedio adecuado.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 24 de septiembre de 2004, fecha en que recibimos sendos alegatos de las partes.

OPINIÓN SOBRE LA ARBITRABILIDAD DE LA QUERELLA

Iniciados ya los procedimientos de arbitraje y suscitada una controversia sobre si la acción de la Compañía de publicar las plazas debió notificarse a la Unión o si tal publicación debió ser discutida previamente con ésta, la Compañía levantó la arbitrabilidad de la querella. Sostuvo que de ser esos los cuestionamientos de la Unión la presente querella se convertiría en una no arbitrable sustantivamente, porque esa no fue la querella que la Unión presentó y discutió en el proceso interno

de quejas y agravios del Convenio Colectivo ni la querella que radicó ante el foro de arbitraje. Arguyó que la Unión estaba enmendando su querella original y que ello no es admisible en esta etapa de los procedimientos. Afirmó que la controversia discutida con la Gastronómica y la radicada en el NCA era sobre la reclamación de Jorge Salgado relativa a que fue dejado en "Lay-Off" mientras que se dejaron trabajando a empleados con menos antigüedad que él en la Compañía, a pesar de que alegadamente tenía derecho a desplazarlos en un departamento distinto al que pertenece Salgado. Señaló que esa fue la querella de la cual el Dorado Beach tenía conocimiento y de la que vino a defenderse en la vista de arbitraje. Por su parte, la Unión expresó que no era una enmienda de la controversia y que el asunto sobre la notificación de la publicación de las plazas es parte de la querella radicada.

Analizados los planteamientos de las partes, resolvemos que le asiste la razón a la Compañía.

Según se desprende de la Solicitud para la "Designación o Selección del Árbitro", radicada por la Unión el 20 de octubre de 2003 en nuestro Negociado, ésta alegó en la breve descripción de la controversia que la querella consistía en que al empleado Jorge Salgado **"se le afectó la antigüedad, siendo desplazado por uno de menos antigüedad"**. También expresó que la querella era una reclamación y que los Artículos del Convenio Colectivo pertinentes a la disputa eran los Artículos IX y VI sobre Antigüedad y Nuevo Personal, respectivamente. Nada dice la querella o

reclamación sobre que la Compañía debió obligadamente notificar o negociar con la Unión la publicación de determinadas plazas y no lo hizo.

De igual forma, la controversia que las partes trajeron a la consideración de este Árbitro, mediante una sumisión acordada, se circunscribió a que determináramos si al querellante Jorge Salgado se le violó su derecho de antigüedad conforme con los hechos presentados, el derecho y el Convenio Colectivo aplicable. Por lo cual, al ceñirnos tanto a la querrela radicada como a la sumisión presentada, nos vemos impedidos a expresarnos sobre si la Compañía debió notificar y negociar con la Unión la publicación de determinadas plazas. Esto, pues, claramente constituiría una controversia distinta a la de autos o por lo menos una enmienda sustancial de la querrela que fue presentada y discutida por las partes en el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo.

Al así resolver, concurrimos con lo expresado por la Árbitro Brunilda Domínguez González, al señalar en el Laudo A-941-93¹, página 7, que:

En el derecho arbitral este asunto está resuelto. En situaciones como la de autos, la jurisdicción del árbitro se limita a considerar los planteamientos discutidos en el procedimiento de querellas. Cuando una unión somete al árbitro un "issue" diferente al discutido en el procedimiento de querellas y agravios el árbitro no tiene jurisdicción para ventilar ese nuevo asunto. Sobre el particular, el árbitro Michael B. Huston en el caso **City of Cadilla, 88 LA 924. 1987** expresó lo siguiente:

"Only those matters which had come intact through the grievance procedure could be presented to arbitration. If issues of contention are not clear and explicit on the face of the written grievance and are thereafter not discussed by the parties in their grievance meeting(s) , then it is

¹ Entre la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico y la Unión de Empleados Profesionales Independiente de la AEE, emitido el 22 de octubre de 1993.

improper to bring those issues to arbitration. Arbitration is the ultimate step in dispute resolution. There must be others which precede it. Both parties are entitled to know the nature of the other's claim before resorting to the last step of the dispute resolution procedure."

Asimismo, el árbitro David Wolf en **Chrysler Corp., 1 ALAA, 67, 258, 1944**, resolvió que la unión está obligada y limitada por los asuntos contenidos en la querella original y cualquier extensión, enmienda o modificación tendrá que radicarla bajo otra querella. Al respecto, expresó lo siguiente:

"Under a strict, but fair, interpretation of the grievance procedure provided in the contract, the Chairman can find that the Union is bound by, and limited to the matters contained in the original grievance, inasmuch as any material extension, amendment or modification results, in fact, in another or different grievance. Such a change or shift in position at a date later than the original grievance may not permit either side a fair and full use of the grievance procedure. Not only does it weaken the procedure, but the knowledge that such a loose practice was permitted could easily eventually void the good results which may be expected in the preliminary steps of a well functioning grievance system."

A tenor con lo anterior, resolvemos, que esa porción de la querella presentada y argumentada en la vista de arbitraje por la Unión no es arbitrable sustantivamente. Ello, no obstante, no impide que arbitremos la querella discutida por las partes en los pasos prearbitrales.

OPINIÓN SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO

En el presente caso, nos corresponde determinar si al querellante Jorge L. Salgado López se le violó su derecho de antigüedad. De la prueba aportada surge que Salgado lleva 25 años trabajando para el Dorado Beach, estaba asignado al Departamento de "Housekeeping" y el 29 de septiembre de 2003 fue dejado en "Lay

Off” por espacio de tres (3) días. La Unión sostuvo que esta acción de la Compañía se tomó en violación a la antigüedad del Querellante, pues, ésta dejó laborando a empleados del Departamento de “Food & Beverage” que tenían menos antigüedad que Salgado. Que contrario al Convenio Colectivo creó dos (2) listas de antigüedad y relegó la del Querellante al no tomarla en cuenta para efectos del “Lay Off” que efectuó el 29 de septiembre. Señaló que la interpretación que hace el Patrono del Convenio Colectivo en su Artículo IX, sobre la Antigüedad, no tiene el efecto que le imprime. De igual forma, sostuvo que la eliminación del texto del Convenio Colectivo anterior, párrafo 4to. sólo tuvo el efecto y propósito de eliminar el requisito de completar el adiestramiento requerido en el Departamento de “Food & Beverage”, ya que éste en realidad no se llevaba a cabo. La Compañía, por su parte, expresó que al querellante Jorge Salgado no se le afectó su derecho de antigüedad y que a éste no le asistía el derecho a desplazar a empleados entre departamentos distintos al Departamento de “Housekeeping” en que él laboraba. Sostuvo que, contrario al Convenio Colectivo anterior, el vigente al momento de efectuarse el “Lay Off” no otorgaba el derecho a Salgado de desplazar a empleados de menos antigüedad en el Departamento de “Food & Beverage”.

De entrada concluimos que le asiste la razón a la Compañía. El Convenio Colectivo² vigente entre las partes al momento de efectuarse el “Lay Off” al

² Exhibit 1 Conjunto vigente desde el 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006.

Querellante, establece inequívocamente cómo han de realizarse los desplazamientos en el Dorado Beach. En su Artículo IX, Sección 2, establece que:

Si un empleado es cesanteado, el empleado puede elegir desplazar al empleado con menor antigüedad en una clasificación paralela o menor dentro del mismo departamento que el empleado desplazado, en una clasificación de trabajo en la cual el desplazante haya trabajado previamente en la Compañía; siempre que el desplazante tenga mayor antigüedad que el empleado con menor antigüedad en esa clasificación y esté cualificado para desempeñar el trabajo.

Como se desprende del citado Artículo, el desplazamiento de los empleados unionados ocurrirá en una clasificación paralela o en una clasificación menor dentro de un mismo departamento. En vista de este lenguaje, la Compañía procedió a cesantar al Querellante por tres (3) días toda vez que no había una persona de menos antigüedad que él dentro del departamento que trabajaba, el Departamento de "Housekeeping". El lenguaje de este Artículo contrasta con el lenguaje negociado en el Artículo IX, Sección 2, del Convenio Colectivo³ anterior que establecía que:

Si un empleado está sujeto a ser cesanteado, un "Houseperson" del Departamento de "Housekeeping" que ha completado el entrenamiento requerido por el Departamento de "Food & Beverage", podrá ser elegible para desplazar a un "Houseperson" del Departamento de "Food & Beverage" y viceversa.

Ciertamente, evaluada la prueba de este caso, concurrimos con el Hotel al expresar, a la página 13 de su alegato, que:

³ Exhibit 2 Conjunto vigente desde el 1 de junio de 2000 hasta el 31 de mayo de 2003.

Notablemente, este párrafo del Artículo IX, Sección 2, del Convenio Colectivo que expiró el 31 de mayo de 2003, no está incluido en el Artículo IX, Sección 2, del Convenio Colectivo vigente, ni en ninguna otra parte del contrato laboral. La eliminación de dicho párrafo hace la diferencia en cuanto a si se le violó o no el derecho de antigüedad al Querellante. De permanecer dicho lenguaje en el convenio actual, no habría duda de que [sic] el Querellante hubiera podido desplazar a otros empleados del Departamento de "Food & Beverage", siempre y cuando contara con más antigüedad que el empleado a ser desplazado y tuviera el entrenamiento requerido.

...

No obstante, al eliminar ese lenguaje en la negociación del Convenio, queda claro que los desplazamientos de empleados que serán cesanteados deben ocurrir dentro del mismo Departamento. Tratándose de dos (2) departamentos diferentes, "Housekeeping" y "Food & Beverage", resulta claro que el querellante estaba impedido de desplazar a alguien del departamento de "Food & Beverage", como permitía el Convenio Colectivo anterior.

Por lo anteriormente señalado, distinto a la Gastronómica, opinamos que la eliminación del texto en su Artículo IX, Sección 2, sobre Antigüedad, párrafo cuarto (4to), tiene más que el efecto de eliminar el requisito de completar el adiestramiento requerido en el Departamento de "Food & Beverage. Al omitirse en el Convenio Colectivo vigente el texto que permitía que un "Houseperson" de uno y de otro departamento se desplazasen mutuamente se instauró en el nuevo Convenio que los desplazamientos fueran llevados a cabo dentro de un único y mismo departamento para efectos de la antigüedad.

Por todo lo cual, emitimos el siguiente:

LAUDO

Al querellante Jorge L. Salgado no se le violó su derecho de antigüedad conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO a 30 de junio de 2005.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 30 de junio de 2005; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA RAQUEL M. DULZAIDES
JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

LCDO NORMAN PIETRI
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921

SRA REBECA MORALES
PRESIDENTA
UNIÓN GASTRONOMICA LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

SR DAVID CARDONA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HYATT DORADO BEACH
CARRETERA 693
DORADO PR 00646-1350

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA