

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**BACARDÍ CORPORATION
(Patrono)**

Y

**UNIÓN INTERNACIONAL U.A.W.
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-2623

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

CASO NÚM. A-06-1428

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 6 de septiembre de 2005. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. José A. Silva Cofresí, Representante Legal y Portavoz; Sra. Wanda Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos y Administración; y los Dres. Francisco Amador Miranda, y Rafael Rosario, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Víctor Bermúdez, Representante Legal y Portavoz; Sr. Luis Santiago, Presidente; y la Sra. Ivelisse Pagán, querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo en torno a los términos de la sumisión. Por lo cual, cada parte sometió su respectivo proyecto. Los mismos expresan lo siguiente:

PATRONO:

Determinar si la querrela presentada por la Unión es o no arbitrable procesal y sustantivamente. De determinarse que lo es, determinar si la Compañía cumplió o no con el Artículo 13 del Convenio vigente.

UNIÓN:

Determinar si la suspensión de la cual fuera objeto la Sra. Ivelisse Pagán fue o no contraria al Convenio Colectivo vigente y a las leyes aplicables.

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje, y en consideración con la prueba presentada y el Convenio Colectivo, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la Ábitro posee o no jurisdicción en la presente controversia. De ser en la afirmativa, determinar si el presente caso es o no arbitrable, en su modalidad procesal. De ser arbitrable, determinar si la Compañía actuó conforme lo dispone el Convenio Colectivo, al no reinstalar en su puesto a la empleada Ivelisse Pagán. Proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO VIII

Quejas y Agravios

Sección 1

...

Sección 2 - Procedimiento Quejas y Agravios

Si surgiese cualquier controversia, disputa, conflicto, o cualquier mala interpretación por cualquier motivo entre la Unión y la Compañía durante la vigencia del Convenio Colectivo que envuelva el significado y la aplicación de este Convenio o cualquier otra controversia, disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la suspensión o despido de uno o más empleados, según más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable. Este procedimiento se aplicará sólo a aquellos asuntos que se originen durante el término específico de este Convenio Colectivo y los mismos podrán ser procesados a través de este procedimiento después de expirado el Convenio proveyendo que se cumplan los términos y condiciones de este Convenio Colectivo.

Sección 3 - Primer Paso

Cualquier querellante puede llevar a su supervisor inmediato cualquier asunto por el cual se sienta agraviado. Esto puede ser hecho verbalmente entre el empleado y su supervisor. El supervisor y el empleado pueden tratar de resolver el asunto por medio de tal discusión. El empleado podrá solicitar la presencia del delegado.

Sección 4 - Segundo Paso

Si no hay arreglo de la queja o agravio en el primer paso, el empleado querellante o la Unión presentará la querrela por escrito en el segundo paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. Tal querrela debe exponer los datos del incidente en el cual se basa la reclamación; debe especificar la sección o secciones del Convenio que se consideren violadas, y debe proponer la solución buscada por

el empleado querellante o por la Unión. Irrespectivamente del tiempo de cualquier discusión en el primer paso, la querella por escrito en el segundo paso debe ser presentada dentro de los cinco (5) días laborables que siguen a los hechos objeto de la querella. La querella deberá ser presentada al Director de Recursos Humanos o su representante designado. Si la querella no es presentada al Director de Recursos en la forma establecida arriba y dentro del tiempo límite prescrito, el asunto será considerado definitivamente arreglado y/o que se ha desistido de la querella. El Director de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables después del recibo de la queja escrita para dar una contestación. Si tal contestación no es dada por escrito dentro del periodo de tiempo prescrito, se presumirá que la querella o agravio quedará resuelta a favor de la otra parte sin necesidad de ir al tercer paso.

Sección 5

ARTÍCULO XIII

Exámen Médico

Sección 1 - Exámenes Médicos

La Compañía podrá requerir que los empleados se sometan a exámenes físicos. Exámenes físicos requeridos por la Compañía o cualquier agencia gubernamental, serán pagados por la Compañía. A los empleados se le pagará sólo por el tiempo de trabajo perdido para los exámenes médicos durante horas de trabajo. La Compañía seleccionará el médico o el examinador médico.

Sección 2 - Evaluación Médica

Si el doctor de la Compañía, previo examen al efecto, según establecido en la Sección 1, determinare que un empleado regular este física o mentalmente incapacitado para realizar las labores habituales, la Compañía podrá exigir que el empleado en cuestión se acoja a la licencia sin paga dispuesta en el Artículo XII, Sección II, sobre Licencias y Permisos de Ausencias, hasta que dicha incapacidad haya cesado. En todos aquellos casos de empleados que se acojan a la licencia sin paga por licencia de enfermedad, según dispuesto en el Artículo XII, Sección II, sobre Licencia y Permiso de Ausencias, el empleado, previa su instalación a su trabajo, deberá obtener un certificado

médico que lo estuviere atendiendo, donde se haga constar que el empleado está mental y físicamente capacitado para realizar sus labores habituales. El empleado tiene el derecho a una segunda opinión aparte de la del médico de la Compañía. El criterio que prevalecerá será el del médico de la Compañía.

Sección 3 - Reinstalación

Se sobreentiende que cualquier empleado con licencia sin paga podrá dentro del término de quince meses subsiguientes a su declaración de incapacidad, solicitar su reinstalación a su antiguo empleo, siempre y cuando el médico de la Compañía y el médico del empleado determinen su incapacidad ha cesado. El criterio que prevalecerá será el del médico de la Compañía.

Sección 4 - Separación

Todo empleado que habiéndose acogido a licencia sin paga establecida en la Sección 11 y que no haya reportado a su trabajo a la expiración de dicho periodo que no excederá de quince (15) meses, será automáticamente dado de baja por la Compañía.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. En sus inicios, la querrela de autos incluía a los empleados Ivelisse Pagán, Carmen Montalvo y Héctor Luis Flores, no obstante, las partes acordaron eliminar de la misma a Montalvo y a Flores. La primera, por falta de interés en proseguir con la reclamación, y el segundo, porque su caso sería deslindado del caso de referencia y sometido a la atención de otro Árbitro.
2. La querellante Ivelisse Pagán estaba asignada a laborar en la Planta de Envase de la destilería. Debido a que la misma resultó afectada por una condición de salud, fue necesario que ésta se acogiera a una licencia por enfermedad.

3. En misiva fechada 27 de febrero de 2004, la Unión reclamó a la Administración el hecho de que la misma no fuese reinstalada a su puesto, aduciendo que no había una plaza en la Planta de Envase donde ésta pudiera ser ubicada, sin afectar su salud. Ello, tomando en consideración que dicha empleada fuera dada de alta con un CT, por el Fondo del Seguro del Estado.¹
4. En respuesta a dicha misiva, la Administración manifestó a la Unión no tener inconvenientes en discutir la situación concernida, siempre y cuando, conforme lo dispone la Ley de Portabilidad y Privacidad de Salud (HIPPA), la empleada autorizara compartir cualquier información relacionada con su condición médica. Indicó, además, que en ningún momento la empleada indicó estar en desacuerdo con las acciones tomadas por la Compañía.
5. El 15 de marzo de 2004, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación de Arbitraje, en la cual solicitó a la Compañía la reposición de la empleada, por entender que existen tareas que ésta puede realizar sin exponer su salud.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Sustantiva

Iniciados los procedimientos de rigor, la Compañía alegó que el presente caso no era arbitrable sustantivamente, por lo que careceríamos de jurisdicción para entender en los méritos. En síntesis arguyó que la Unión insiste en señalar que la controversia de autos

¹El hecho de que la querellante estuviese cobijada por los beneficios del Fondo del Seguro del Estado fue refutado por la Sra. Wanda Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos. Además, no se presentó prueba de que, en efecto, ello fuera correcto.

trata sobre un despido y una supuesta violación al Artículo XXIII, cuando es un hecho que dicho Artículo versa sobre disposiciones generales y misceláneas, y no sobre tales medidas disciplinarias.

La Unión, por su parte, sostuvo que es procedente radicar esta querrella bajo la causal de despido, toda vez que la Compañía no le permitió a la querellante reintegrarse a sus labores y, por ende, la mantuvo sin devengar salarios, por aproximadamente nueve (9) meses, aún cuando la misma estaba disponible para trabajar. Ello fundamentado en el hecho de que los médicos de la Compañía determinaron que la querellante no estaba apta para realizar sus funciones.

Luego de examinar la Solicitud de Arbitraje² radicada por la Unión, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, nos percatamos que, en efecto, el presente caso fue catalogado como un despido, en el cual se hace referencia a una alegada violación al Artículo XXIII. Dicho Artículo versa sobre disposiciones generales, tales como: el uso de los servicios de cafetería, agua, “lockers”, tablón de edictos, y otros asuntos misceláneos que atañen a los empleados de la destilería. Por ende, debemos concluir que la Unión erró, desde sus inicios, en establecer correctamente la controversia a ser discutida, y nos sorprende que dicha situación no hubiese sido detectada previamente.

Ahora bien, aunque concurrimos con la contención presentada por la Compañía, sobre este aspecto, resulta indispensable establecer una distinción entre un defecto técnico en la radicación y procesamiento de la querrella en sí y la autoridad o jurisdicción para dilucidar esta controversia. Si auscultamos la Sección 2 del Artículo VIII, supra, podemos

²Documento que forma parte del expediente del caso de referencia.

concluir que el procedimiento para procesar las querellas contempla una definición abierta en cuanto a las controversias se refiere. Específicamente, dicha disposición hace referencia a que estarán sujetas a tal procedimiento, cualesquiera controversias, disputas, conflictos o malas interpretaciones que surgieran entre la Unión y la Compañía. Por lo tanto, dado el hecho de que la Unión nos presenta una controversia real entre las partes, y que la misma se encuentra contemplada en el Convenio Colectivo, debemos concluir que el presente caso es arbitrable sustantivamente.

Arbitrabilidad Procesal

En segunda instancia, la Compañía alegó que la Unión no había cumplido con el orden procesal dispuesto en el Procedimiento de Quejas y Agravios que contempla el Artículo VIII, Sección 4, supra. Concretamente, sobre este particular, ésta hace las siguientes alegaciones: en primer lugar, la Unión incumplió con los pasos requeridos por el Artículo VIII, al acudir en Primer Paso a la Oficina de Recursos Humanos, aun cuando el Convenio dispone que la controversia deberá ser tratada inicialmente con el supervisor inmediato; en segundo lugar, no se concretó el Segundo Paso, sino que la Unión procedió a llevar la querella directamente al procedimiento de arbitraje, lo cual constituye, conforme al Artículo VIII, supra, un Tercer Paso; en tercer lugar, la Unión no especificó a la Compañía la sección o secciones del Convenio que ésta consideraba violadas, tal y como lo dispone la Sección 4, del Artículo VII, supra; y, finalmente, en la solicitud de arbitraje, la Unión presentó una controversia nueva, que no fue dilucidada en ninguno de los pasos del procedimiento de Quejas y Agravios.

La Unión, por su parte, alegó que cumplió cabalmente con los aspectos procesales de la querella. Que no era necesario referirse de manera específica sobre unas secciones en particular del Convenio; que la Vicepresidenta de Recursos Humanos tenía conocimiento de las disposiciones aplicables a la controversia; y, finalmente, que no existe disposición en el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje que requiera cierta precisión al referirse a las secciones del Convenio que la Unión alegue violentadas. De otra parte, relativo a los pasos del procedimiento de querellas dispuestos en el Artículo VIII del Convenio, la Unión señaló, mediante el testimonio del Presidente de la Unión, que había sostenido una reunión con la querellante, en la cual ésta le aseguró haber discutido con sus supervisores sobre los hechos aquí dilucidados. Asimismo la Unión identificó como Segundo Paso³ del procedimiento de querellas, la comunicación del 27 de febrero de 2004 (Exhibit 1-Patrono).

Procede, entonces, examinar las disposiciones aplicables a esta controversia. Las podemos sintetizar de la siguiente manera: el Artículo VIII, Sección 3, supra, dispone, como Primer Paso, que el querellante puede llevar a su supervisor cualquier asunto por el cual se sienta agraviado. Asimismo, las partes estipularon que dicha interacción puede ser de manera verbal. De otra parte, la Sección 4, supra, dispone, que el Segundo Paso requerirá, entre otras cosas, que el querellante o la Unión presente una querella, por escrito, al Director de Recursos Humanos o su representante. Dispone, además, que dicha querella deberá exponer los datos del incidente en el cual se basa la reclamación; la Unión

³Nótese que el documento fechado 27 de febrero de 2004 está identificado, a manuscrito, como Primer Paso. El mismo fue iniciado por el señor Luis Santiago, Presidente de la Unión.

deberá especificar la sección o secciones del Convenio que se consideren violadas, y, finalmente, deberá proponer la solución requerida por la parte agraviada.

De los documentos admitidos en la audiencia, particularmente, los documentos referentes al Primer y Segundo Paso del procedimiento de querellas, podemos advertir cierta inconsistencia entre el testimonio presentado por el Presidente de la Unión y la identificación de los documentos. Específicamente, la misiva fechada 27 de febrero de 2004 (Exhibit A - Compañía) aparece identificada a manuscrito como "Primer Paso", sin embargo, durante la vista, el Presidente de la Unión identificó dicho documento como representativo del Segundo Paso. De igual manera, la Compañía identificó la carta del 4 de marzo de 2004 (Exhibit 1 - Unión) como el Segundo Paso del procedimiento de querellas, y a su vez hace referencia al Exhibit A de la Compañía como el Primer Paso.

Ahora bien, si dejamos a un lado las incongruencias antes señaladas, tomamos como cierto el testimonio del Presidente de la Unión, y asumimos que la misiva del 27 de febrero de 2004 constituye el Segundo Paso del procedimiento de querellas, es preciso señalar que en la misma no se identificó el Artículo o Sección del Convenio que se alega fuera violado, tal y como lo dispone el Artículo VIII, Sección 4, supra. Aun cuando dicha información es sumamente relevante para el procesamiento adecuado de la querella, toda vez que vincula la controversia con el Convenio Colectivo.

Luego de considerar que estas partes pactaron un procedimiento ordenado para la solución de las controversias surgidas entre ellas, resulta imperativo velar por la estricta observancia de dicho procedimiento. Recordemos que cuando existe un convenio colectivo, y dicho convenio contiene cláusulas para el procedimiento de quejas y agravios,

éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales. San Juan Mercantile vs. J.R.T., 104 DPR 86.

No habiendo la Unión cumplido con el Procedimiento de Quejas y Agravios tal y como lo dispone el Artículo VIII, Sección 4, del Convenio Colectivo, forzoso es emitir el siguiente:

IV. LAUDO

La presente querrela no es arbitrable en su modalidad procesal. Se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a 23 de noviembre de 2005.

MAÍTE A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 23 de noviembre de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ Y RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA WANDA MORENO
VICEPRESIDENTA DE RECURSOS HUMANOS
BACARDI CORPORATION
PO BOX 363549
SAN JUAN PR 00936-3549

LCDO VÍCTOR BERMÚDEZ PÉREZ
URB VILLA ANDALUCIA
A-22 CALLE RONDA
SAN JUAN PR 00926-2303

SR LUIS SANTIAGO
PRESIDENTE UNIÓN UAW LOCAL 2415
IRLANDA HEIGHTS
FT-13 CALLE ANTARES
BAYAMÓN PR 00956

ISABEL LÓPEZ PAGÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III