

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

CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY, INC. (Compañía o Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A-11-501
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos estaba citada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 25 de marzo de 2013. Sin embargo, las partes solicitaron un término para presentar sus respectivas contenciones sobre un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva presentada por la Compañía. A tales efectos, les concedimos un término cuya expiración fue fijada para el 31 de mayo de 2013. La comparecencia registrada a la vista fue la siguiente:

POR CADILLAC UNIFORM: el Lcdo. Luis M. Ferrer Medina, representante legal y portavoz; y la Sra. Esther Ocasio, Gerente de Recursos Humanos.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el presente caso es o no arbitrable en su modalidad sustantiva. De ser arbitrable, citar el caso en sus méritos. De no serlo, desestimar la querrela.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XXX

Vigencia del Convenio

Sección 1. Vigencia

Este Convenio estará en toda su fuerza y vigor desde la fecha de su firma hasta el 17 de junio de 2007.

Sección 3. Continuación Después de la Fecha de Expiración.

Este Convenio continuará en toda su fuerza y vigor de año en año después de la fecha de vencimiento, a menos que cualquiera de las partes abajo firmantes avise a la otra parte por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento su deseo de enmendarlo o negociar, personalmente o enviado por medio de correo certificado. Mientras las enmiendas o el nuevo Convenio se discute, este Convenio continuará en todo su vigor. Cualquiera de las partes enviará un aviso a la otra parte, por medio de correo certificado con acuse de recibo sobre la terminación de este Convenio en una fecha indicada en dicho aviso, cuya fecha no será antes del día 17 de abril de 2007, ni antes de diez (10) días después de la fecha de ser enviado por correo o entregado dicho aviso, lo que ocurra más tarde.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

Cadillac Uniforms Inc., en lo adelante "la Compañía", es una empresa dedicada al servicio de lavandería industrial de uniformes, mantelería y otros servicios relacionados. El querellante Juan Dávila, quien se desempeñaba en la Compañía en calidad de Representante de Servicio, tenía como función medular la entrega de mercancía a los clientes. El 12 de julio de 2010, éste fue relevado de sus funciones por no encontrarse apto médicamente para realizar las mismas.

Según se desprende de la evidencia presentada por la Compañía, el Querellante sufrió dos infartos cardíacos durante el año 2009. Continuó confrontando problemas de salud relacionados a su condición cardíaca durante el año 2010, razón por la cual la Compañía le requirió que se sometiera a una evaluación médica con la finalidad de asegurarse de que cumplía con la reglamentación del Departamento de Transportación de los Estados Unidos.

Dicha evaluación se llevó a cabo el 28 de junio de 2010, y en la misma se determinó que el Querellante no cumplía con los requerimientos de dicha entidad. El 12 de julio de 2010, la Compañía le informó al Querellante que los hallazgos de la evaluación médica que se le había practicado demostraron que el mismo no se encontraba capacitado para efectuar sus labores. A tales efectos, se le indicó que podría regresar a trabajar una vez obtuviera una certificación médica que demostrara que estuviera apto para continuar con sus labores de manera satisfactoria.

Posteriormente, el 15 de julio de 2010, la Unión presentó una querrela bajo el procedimiento de quejas y agravios, donde el Querellante expresó que estaba siendo discriminado por razón de su edad. Asimismo, la Unión consignó su posición solicitando que se le pagaran al Querellante los días en que fue suspendido. También alegó que se le estaban violando sus derechos cobijados bajo la ley HIPPA, y que estaba siendo discriminado por razón de edad. La misma alegación se repitió el 2 de agosto de 2010, en el Formulario para Procesar Querellas.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Dadas las circunstancias del caso que nos ocupa, en la cual se presentan alegaciones relativas a un alegado discrimen por edad, la Compañía alegó que carecemos de jurisdicción para atender el mismo. Ésta fundamentó su contención en jurisprudencia del Tribunal Supremo¹ y en el propio Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Este último dispone, en su Artículo III (d), que “no se ventilarán ante los árbitros del Negociado los casos por discrimen cubiertos por la Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Edad del 15 de diciembre de 1967; Ley de Americanos con Impedimentos (ADA); Ley 44 de 2 de julio de 1985, según

¹ Medina Betancourt v. La Cruz Azul, 155 DPR 735 (2001)

enmendada y la Ley que prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley 17 de 22 de abril de 1988”.

Lo antes señalado, nos lleva a concluir de manera inmediata que la Compañía tiene la razón en cuanto a su señalamiento. De otra parte, y según surge de la jurisprudencia federal, específicamente en los casos de Alexander v. Gardner Co., 415 US 36 (1974); Barrantine v. Arkansas-Best Freight Systems Inc., 450 US 728 (1981), el arbitraje no es un sustituto adecuado a un proceso judicial en el cual se ventilan controversias relativas a los derechos estatutarios. De igual manera, la jurisprudencia local así lo ha sostenido. Vélez v. Servicios Legales de Puerto Rico, Inc. 144 DPR 673 (1998); Rivera Aguila v. Kmart de Puerto Rico, 123 DPR 599 (1998); Medina Betancourt v. La Cruz Azul, 155 DPR 735 (2001). Por cuanto, invariablemente, carecemos de jurisdicción para entrar a dilucidar los méritos en este caso.

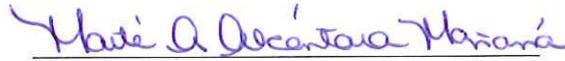
Así las cosas, sólo nos resta emitir nuestra determinación, conforme a lo antes expresado.

LAUDO

El presente caso no es arbitrable, en su modalidad sustantiva. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de junio de 2013.



MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACION: Archivado en autos hoy de 12 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas.

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMÓN PR 00960

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO LUIS M FERRER MEDINA
BAERGA & QUINTANA
EDIFICIO UNIÓN PLAZA OFIC 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426



MILÁGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA