

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

WASTE MANAGEMENT, INC.
(Patrono)

y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-3271¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-13-1890

SOBRE: RECLAMACIÓN (PRUEBA
APNEA DEL SUEÑO) - UNIDAD
CONTRATANTE - HUMACAO

ÁRBITRA: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se pautó para celebrarse el 4 de marzo de 2014. Empero, al inicio de los procedimientos de rigor, las partes se reunieron con esta Árbitro y señalaron que en el caso de epígrafe no existía controversia en cuanto a los hechos y que por tal razón no era necesario celebrar la audiencia en su fondo. A esos efectos, las partes suscribieron unas estipulaciones de hechos, y solicitaron someter el caso mediante memorando de derecho. Así las cosas, a las partes se les concedió un término hasta el 4 de abril de 2014, para someter sus respectivos memorandos de derecho.

¹ Número Administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva del Caso Núm. A-13-1890.

La comparecencia registrada para dicho día fue la siguiente: por Waste Management, Inc., en adelante "la Compañía": el Lcdo. Luis R. Pérez Giusti, asesor legal y portavoz; y la Sra. Wilma Figueroa, directora de Recursos Humanos. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en lo sucesivo "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Rafael Rosario, representante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, por lo que éstas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar por esta Honorable Arbitro si, basado en los hechos estipulados y la controversia presentada, hay arbitrabilidad sustantiva.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Arbitro determine si procede o no la querrela presentada por la Unión. De determinar que procede, que emita el remedio que entienda adecuado.

Luego del correspondiente análisis de las contenciones de las partes y del Convenio Colectivo, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:²

² ARTICULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN

...

b) En la eventualidad 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.

Determinar si la presente querrela es arbitrable sustantivamente o no. De resolver en la afirmativa, determinar si procede el reclamo de la Unión o no. De determinar que procede, emitir el remedio que se estime adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO XXX - PLANES DE CUBIERTAS

La Compañía hará las siguientes contribuciones mensuales a la Unión como aportación al plan médico:

- A) Primer año - \$600.00 por empleado
- B) Segundo año - \$635.00 por empleado
- C) Tercer año - \$675.00 por empleado

...

IV. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

1. Waste Management, Inc., es una compañía dedicada al recogido y disposición de desperdicios sólidos.
2. Los choferes, antes de comenzar a trabajar en la Compañía, tienen que pasar un examen físico, según lo requiere el Departamento de Transportación Federal.
3. Luego de que estén trabajando, tienen que volver a coger el examen físico cada dos años, según lo requiere el Departamento de Transportación Federal. Bajo ciertas circunstancias, se podrá requerir dicho examen con más frecuencia.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro de abril de 2012 hasta el 31 de marzo de 2015.

4. La aprobación del examen físico es un requisito para poder obtener la licencia o certificación de la Comisión de Servicio Público. Sin dicha licencia o certificación no pueden trabajar como chofer.
5. La Compañía envía a los choferes a hacerse el examen físico con un Medical Review Officer (MRO). El MRO que utiliza principalmente la Compañía se llama Dr. Luis Catoni; y el costo del examen es pagado en su totalidad por la Compañía.
6. Como parte de las pruebas que se realizan, se hace un examen de masa muscular a cada chofer. Además, cada chofer llena un cuestionario sobre su estilo de vida.
7. Basado en toda esta información, entonces el MRO, a su entera discreción, determina si el chofer es posible candidato a sufrir de apnea del sueño. El chofer no puede contradecir dicha determinación.
8. Para corroborar si el chofer sufre de apnea del sueño, entonces se le envía al chofer a someterse a una prueba con un especialista en desórdenes del sueño.
9. Si, luego de que se hace la evaluación, se determina que la persona sufre de apnea del sueño, entonces, entre otras alternativas de tratamiento, se puede recomendar el uso de una máquina para dormir.
10. El costo de la prueba, y la máquina, están cubiertos por el plan médico a cuyo pago contribuye la Compañía según el Artículo XXX del Convenio Colectivo, menos los deducibles aplicables. La Compañía paga el plan médico a través de

una contribución fija mensual, según lo dispone el Convenio Colectivo en el Artículo aquí mencionado.

11. De conformidad con la reglamentación aplicable, una vez la persona es diagnosticada con apnea del sueño, éste no puede manejar un camión a menos que certifique que está recibiendo el tratamiento adecuado.

V. HECHOS PROPUESTOS POR LA UNIÓN

1. La política de pago del examen de apnea del sueño de la Compañía MCS, y de la mayoría de los planes médicos, dispone que se pagará una vez solamente durante el término de la póliza del asegurado.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En primera instancia nos corresponde pronunciarnos en cuanto a un planteamiento umbral presentado por la Compañía. Ésta arguyó que la presente controversia no era arbitrable sustantivamente, ya que la misma no emanaba del Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela era arbitrable sustantivamente toda vez que la misma emanaba del Artículo XXX - Planes de Cubierta.

La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el árbitro para entender sobre un asunto en específico. Esta jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el

alcance de la misma. El lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance.⁴

Luego de analizado el Convenio Colectivo vigente entre las partes, y las contenciones de ésta, entendemos que la presente querrela es arbitrable sustantivamente. Veamos.

En el caso ante nuestra consideración el Convenio Colectivo establece que: "Cuando un empleado de la Unidad Apropiaada tenga un agravio en contra de la gerencia o compañía acerca de la interpretación de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo o sobre una medida disciplinaria que se le haya impuesto, deberá cumplir con el siguiente procedimiento..." (Énfasis nuestro).

Así las cosas, y siendo esta una reclamación de la Unidad Apropiaada al amparo del Artículo de plan médico, establecemos que la controversia de marras surgió bajo las materias cobijadas en el Convenio Colectivo; por lo que la misma es arbitrable sustantivamente.

VII.SOBRE LOS MÉRITOS

En cuando a los méritos del caso, la Unión planteó que el Patrono debía pagar a los empleados de la Unidad Apropiaada el deducible del estudio de la apnea del sueño.

El Patrono, por su parte, alegó que la reclamación de la Unidad Apropiaada es absurda y carece de toda validez, toda vez que el Convenio Colectivo no establece que

⁴ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Pres, N.Y. 1984. Ray Y. Cleyconuhave, editor. Fair Wahther's, Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3ra Ed., 1991.

la Compañía tenga que pagar por los deducibles y pruebas que les sean requeridas a los empleados.

Analizada la prueba presentada por las partes y el lenguaje del Convenio Colectivo, determinamos que a la Compañía le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo vigente entre las partes establece en su Artículo XXX, supra, lo que será la aportación patronal al plan médico para los empleados durante la vigencia del mismo. No obstante, todo deducible por concepto de prueba o estudio que un empleado se realice es su responsabilidad cubrirlo. Establecer lo contrario es imponerle al Patrono una responsabilidad que no le corresponde y establecer que el Patrono estaría obligado a pagar y reembolsar por los deducibles que incurran los empleados en sus gestiones médicas. Por lo que determinamos que el Patrono no está violando el Convenio Colectivo, toda vez que no es su responsabilidad cubrir los deducibles de los empleados unionados.

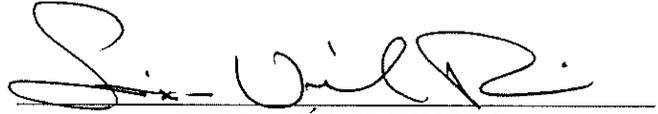
De conformidad a los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

La presente querrela es arbitrable sustantivamente. Determinamos que el Patrono no ha violado el Convenio Colectivo en su Artículo XXX - Planes de Cubierta. Se declara sin lugar la reclamación de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 23 de junio de 2014.



LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

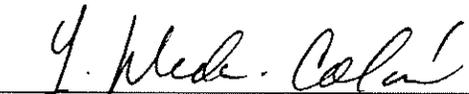
Archivada en autos hoy 23 de junio de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA WILMA FIGUEROA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
WASTE MANAGEMENT
PO BOX 918
PUNTA SANTIAGO PR 00741-0918

LCDO LUIS R PEREZ GIUSTI
BUFETE ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PEREZ OCHOA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III