

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

**INTERNATIONAL SHIPPING
AGENCY, INC.**
(Compañía)

y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES
DE PUERTO RICO (U.D.E.M.),
LOCAL 1901, I.L.A. AFL-CIO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 07-2405

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 12 de noviembre de 2008. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 18 de diciembre de 2008.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Internacional Shipping Agency, en lo sucesivo, "**la Compañía**": el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, asesor legal y portavoz; y la Sra. Karen Figueroa, directora de Recursos Humanos. Por la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico, en lo sucesivo, "**la Unión**": el Lcdo. Vimael Baerga Santini, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis Malavé, presidente; y el Sr. Julio Núñez García, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR LA COMPAÑÍA:

1. Que la Honorable Ábitro determine si la Unión está impedida de traer este asunto al arbitraje por razón de que las partes llevaron a un acuerdo vinculante en Quejas y Agravios.
2. Si se determinara que la Unión no está impedida, que la Honorable Ábitro determine si la presente reclamación es arbitrable procesalmente habida cuenta de que se presentó la Solicitud de Arbitraje fuera de los términos provistos en el Convenio Colectivo para ello.
3. Si se determinara que la Unión no está impedida para presentar esta reclamación y que la misma es arbitrable procesalmente, que se determine si la Compañía violó disposición alguna del Convenio Colectivo al imponer la acción disciplinaria que se le impuso al Sr. Julio Núñez.

POR LA UNIÓN:

Que el Ábitro determine:

- a. Si procede o no la suspensión de empleo y sueldo que fue objeto el querellante, Julio Núñez.
- b. De determinar que la suspensión de empleo y sueldo no procede, ordene el pago de los haberes dejados de devengar por el querellante y además se condene al Patrono al pago de un veinticinco (25) por ciento de la suma que le corresponda al querellante, por concepto de honorarios de abogado.

A solicitud de parte, la Árbítro determinó resolver los dos primeros asuntos señalados en el proyecto de sumisión de la Compañía.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO XII- COMITÉ DE ARBITRAJE:

A. En caso de algún incidente, disputa, controversia, reclamación con respecto a la interpretación de este Convenio, la unión o la compañía, a través de sus representantes autorizados, someterán inmediatamente el asunto en controversia a un representante autorizado de la Compañía o de la Unión. En caso de que el asunto no sea resuelto satisfactoriamente **dentro de las 48 horas (sábados y domingos excluidos) después de haberse sometido a la Compañía por la Unión o viceversa**, el mismo deberá ser sometido a un Comité de Arbitraje que por la presente se crea compuesto de 5 miembros, dos representantes de la Unión, y dos representando a la Compañía que no sean abogados. El quinto miembro será nombrado de mutuo acuerdo por los representantes de la Unión y de la Compañía. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo, el quinto miembro será uno de los árbitros oficiales del Departamento del Trabajo Estatal o el que nombre el honorable Secretario del Trabajo de Puerto Rico, o el director del Negociado de Conciliación y Arbitraje. La decisión podrá emitirse por el Comité de Arbitraje o por el quinto miembro, según lo acuerden las partes en cada caso. Dicha decisión será final y obligatoria a todas las partes y personas concernidas. (Énfasis nuestro.)

IV. RELACIÓN DE HECHOS

¹ *Exhibit 1Conjunto. Convenio Colectivo vigente desde el 25 de mayo de 1984 hasta el presente (Artículo XIV).*

1. El Sr. Julio Núñez, aquí querellante, es un trabajador miembro de la Unión que labora para la Compañía. El Querellante fue despedido por hechos acaecidos el 9 de febrero de 2006.
2. El 17 de febrero de 2006², en memorando cuyo asunto lee **Suspensión y Última Oportunidad de Empleo**, la Compañía le manifestó al Querellante lo siguiente:

...

Luego de dicho acto, la Compañía tomó la decisión de separarlo de su empleo permanentemente, por la secuencia de sus violaciones que incluyen las insubordinaciones en contra de nuestros supervisores. Luego de comunicarnos con la Unión de Empleados de Muelles, y de que éstos solicitaran a través de su presidente, el señor Osvaldo Morrobel, y su vicepresidente, el Sr. Angelou Rivera, una reconsideración a su despido, hemos decidido, que en aras de mantener una buena relación entre la Unión y la Compañía, acceder a reducir dicha disciplina a 18 días laborables de suspensión.

...

Le informamos que de incurrir en algún otro tipo de violación a las normas, procedimientos, políticas, o reglas de conducta de la Compañía usted quedará relevado de empleo y sueldo permanentemente.

3. El 17 de febrero de 2006, las partes y el Querellante suscribieron, al final de dicho memorando, un Acuerdo de Última Oportunidad ("*Last Chance Agreement*") en los siguientes términos:

Reconozco y manifiesto que he leído y certifico haber recibido esta suspensión y que de incurrir en otra violación a las normas, procedimientos, políticas, o reglas de conducta de la Compañía, resultarán en el despido inmediato.

² *Exhibit 1 de la Compañía.*

4. En septiembre de 2006, el Querellante fue despedido por hechos similares a los acaecidos el 9 de febrero de ese año. Se activó el Procedimiento de Quejas y Agravios y luego de varias reuniones con la Unión, la Compañía determinó suspenderlo por seis (6) meses.
5. El 17 de octubre de 2006³, la Compañía le envió una carta al Presidente de la Unión informándole su decisión respecto al despido del Querellante. En dicha carta, la Compañía le manifestó que tomó la decisión de despedir al Querellante conforme al acuerdo estipulado el 17 de febrero de 2006. No obstante, y citamos, “luego de habernos reunido nuevamente, hemos llegado a la conclusión de modificar nuestra decisión de despido a una suspensión de seis (6) meses. La misma será efectiva el 17 de septiembre de 2006 hasta el 17 de abril de 2007, reintegrándose a trabajar el 18 de abril de 2007. Cabe recalcar que el acuerdo de última oportunidad de empleo continúa vigente y que además, esta será la última ocasión en que tomaremos en consideración al Sr. Núñez, de cometer una violación a las reglas nuevamente.”
6. El 24 de octubre de 2006⁴, la Unión radicó la querrela ante el foro de arbitraje.
7. El 31 de octubre de 2006⁵, la Unión le envió una carta al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo solicitando el retiro de la querrela debido a que las partes habían resuelto satisfactoriamente la misma.

³ *Exhibit 2 de la Compañía.*

⁴ *Exhibit 1 de la Unión.*

⁵ *Exhibit 3 de la Compañía.*

8. El 12 de diciembre de 2006⁶, la Unión le envió una carta a la Compañía comunicándole lo siguiente:

El compañero Julio Núñez García fue suspendido de empleo y sueldo por esa Compañía desde el 17 de septiembre de 2006 hasta el 18 de abril de 2007, o sea, por un período de seis meses.

Luego de haber radicado una Solicitud para Arbitraje en el Departamento del Trabajo, el 31 de octubre pasado solicitamos el retiro de la misma por entender que estábamos en vías de resolver la situación de una forma satisfactoria para las partes.

Toda vez que lo anterior no ocurrió, estamos recurriendo nuevamente al Departamento para resolver en Arbitraje la querrela presentada.

9. El 12 de diciembre de 2006, la Unión radicó nuevamente la querrela ante el foro de arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar, en primera instancia, si la Unión está o no impedida de traer este asunto a arbitraje. La Compañía alegó que las partes llegaron a un acuerdo en el Procedimiento de Quejas y Agravios por lo que la Unión está impedida de reclamar arbitraje respecto a asuntos finalizados y concluidos. Manifestó, además, que la querrela no es arbitrable procesalmente habida cuenta de que se presentó la Solicitud de Arbitraje fuera de los términos provistos en el Convenio Colectivo para ello.

⁶ *Exhibit 2 de la Unión.*

La Unión argumentó, por su parte, que la determinación de suspender al Querellante fue una unilateral del Patrono. Que no medió acuerdo con la Unión y mucho menos compromiso alguno del Querellante de no impugnar dicha suspensión de empleo y sueldo. Que la carta de 17 de octubre de 2006, distinto al caso anterior, no fue firmada ni por la Unión ni por el Querellante por lo que no existe ningún acuerdo vinculante entre las partes.

En este caso, al Querellante se le imputó otra falta que determinó su despido en virtud del "*Last Chance Agreement*" suscrito entre las partes. Se activó el Procedimiento de Quejas y Agravios y, luego de varias reuniones con la Unión, la Compañía decidió suspenderlo de empleo y sueldo en lugar de despedirlo. Decisión que le informó a la Unión, mediante carta, el 17 de octubre de 2006. Acción que impugnó la Unión ante este foro el 24 de octubre de 2006.

Conforme a lo anteriormente expuesto, determinamos, en primer lugar, que no existió un acuerdo final y firme entre las partes a la fecha en que la Unión elevó su queja, por primera vez, al foro de arbitraje. Por lo que, al 24 de octubre de 2006, las partes no habían llegado a un acuerdo definitivo. En segundo lugar, que la Unión actuó tardíamente y que, al así hacerlo, excedió el término restrictivo de cuarenta y ocho (48) horas dispuesto en el Convenio Colectivo. La Unión radicó dicha querrela 5 días después de que la Compañía anunció su determinación de sustituir el despido por una suspensión. Acción que, en definitiva, hizo nulas todas las gestiones en torno a este caso.

Por tal razón, concluimos que la Unión, a pesar de no estar impedida para traer su queja a arbitraje, invalidó su reclamo al presentarlo tardíamente, obviando lo estipulado en el Artículo XII, sobre Comité de Arbitraje, acápite B, *supra*. Allí se dispone claramente que en caso de que el asunto no sea resuelto satisfactoriamente **dentro de las 48 horas (sábados y domingos excluidos) después de haberse sometido a la Compañía por la Unión o viceversa**, deberá ser sometido a un Comité de Arbitraje o al Departamento del Trabajo para su resolución. (...) Acordándose, entre otras cosas, que dicha decisión será final y obligatoria a todas las partes y personas concernidas.

VI. LAUDO

La Unión no estaba impedida de traer este asunto a arbitraje. La presente reclamación no es arbitrable procesalmente, habida cuenta de que se presentó la Solicitud de Arbitraje fuera de los términos provistos en el Convenio Colectivo para ello. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de junio de 2009.

LILLIAM M. AULET BERRIOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN.

Archivada en autos hoy 22 de junio de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS MALAVE TRINIDAD
PRESIDENTE
UNION EMPLEADOS DE MUELLES DE PR
PO BOX 9066361
SAN JUAN PR 00906-6361

LCDO VIMAEEL BAERGA SANTINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1070
GUAYNABO PR 00968-2646

SRA KAREN FIGUEROA
DIRECTORA DE REC HUMANOS
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY INC
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUILAM & BERMUDEZ
416 AVE ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistemas de Oficina III