

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**HORIZON LINES, INC.**  
**(Patrono)**

Y

**INTERNATIONAL  
LONGSHOREMEN'S  
ASSOCIATION**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-08-2862**

**SOBRE: RECLAMACIÓN  
ARTÍCULO IV**

**ÁRBITRO:  
BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

En el presente caso fue necesario celebrar varias audiencias de arbitraje los días 29 de enero, 25 de marzo y 4 de mayo de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación el caso quedó sometido el 7 de diciembre de 2009.<sup>1</sup>

Por Horizon Lines, Inc. comparecieron el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Manuel López Llavona, Director de Relaciones Laborales y el Sr. Manuel Barrero, Supervisor de Mantenimiento y testigo.

---

<sup>1</sup> El Patrono radicó su Memorando de Derecho el 5 de junio de 2009; la Unión solicitó una prórroga y radicó su respectivo memorando el 12 de junio de 2009; según se registró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Debido al manejo administrativo de correspondencia establecido para esa fecha en el NCA, la Arbitro no recibió el Memorando de Derecho de la Unión por lo que procuró el mismo mas tarde siendo enviado por fax el 7 de diciembre de 2009.

Por la International Longshoreman's Association comparecieron el Lcdo. Arturo Luciano Delgado, Asesor Legal y Portavoz; la Lcda. Nilitza Rodríguez, Observadora; Sr. Francisco Díaz, Presidente Local; el Sr. Angel Febres, Tesorero, y el Sr. Juan Andino, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer con relación a sus respectivas posiciones.

### PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en el caso. En su lugar, cada parte sometió por separado los siguientes proyectos de sumisión:

#### Patrono

“Que la Honorable Arbitro determine si la Compañía violó el Artículo IV, Sección F, párrafo 2 del Convenio Colectivo al asignarle las funciones de “chasis light” al empleado fijo Juan Feliciano en vez de al reclamante Juan Andino.”

#### Unión:

“Si la Compañía viola el Artículo IV del Convenio Colectivo sobre antigüedad al reclutar en la clasificación (posición) de utility (“chasis light repair”) de la Lista de Mantenimiento al obrero Juan Feliciano, quien no posee el entrenamiento requerido y tiene menos antigüedad que el reclamante Juan Andino en dicha clasificación conforme al uso y costumbre y a la práctica en la empresa.”

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso<sup>2</sup> determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Compañía violó el Artículo IV, del Convenio Colectivo al asignarle las funciones de “chasis light” al empleado fijo Juan Feliciano en vez del reclamante Juan Andino.

De determinar que violó el artículo IV del Convenio Colectivo proveer el remedio adecuado.

**CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO**  
**COLECTIVO**  
**ARTICLE IV - SENIORITY AND “PILOT LISTS”**

- A. Seniority is defined by the length of continuous service of the employee with the Company within a specific classification in the bargaining unit from the date his<sup>3</sup> initial date of hire in the bargaining unit.
- B. Once an employee works 600 hours or more for the Company during an anniversary year in a specific classification, said employee’s name will be added to the Company “pilot list” within that classification. Provided, however, that refrigeration technicians, mechanics, welders, carpenters, electricians and crane operators shall attain seniority upon demonstrated competence or certification for the corresponding job. The “pilot lists” will be used for the purpose of selecting employees for work assignments by seniority.
- C. Once an employee attains a fixed position within a specified gang or classification his name will appear on that list and will

---

<sup>2</sup> El Artículo IX, inciso b del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que en la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un tiempo razonable, el árbitro determinara el asunto preciso a ser resuelto tomando consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

<sup>3</sup> Whenever the masculine gender is used in this Agreement, it is understood to include the female gender.

be removed from all other lists, with the exception of the vessel list. Seniority is defined as the length of time within such classification.

- D. Seniority will be observed in each department, except for the Marine department, where seniority shall be by gang(s) and not by the employee's seniority within the contracting unit.
- E. Seniority shall be observed for purpose of layoff, retention, vacation, holidays and all other instances where two or more unit employees are involved.
- F.
  - 1. "Pilot lists": Once per year the Company will prepare and submit to the Unión *draft* seniority lists in accordance with above sub-paragraph(A). The Union will then review and either confirm or deny the accuracy of said lists and then inform the Company of discrepancies or corrections within ten (10) business days. The Company will the generate new corrected "pilot lists" within ten (10) days.
  - 2. The Company shall maintain from the "pilot list" a separate list of its own regular permanent workers by classification. When a vacancy is going to be filled, the first alternate casual from said classification shall be added to the fixed personnel list of that classification.
- G. Seniority may be terminated if the employee:
  - 1. voluntarily quits;
  - 2. is absent for fifteen (15) consecutive working days for any reason with no previous notice to the employer in writing;
  - 3. is dismissed for just cause;
  - 4. voluntarily receives retirement benefit from the ILA-PRSSA Pension Plan.

- H. The seniority lists shall be revised within thirty days of the signing of this Agreement.

Article V - Management and Direction of Personnel

The operation of the Company's business and the direction of working forces are vested exclusively in the Company, provided that such functions shall not be exercised contrary to any provision contained in this Agreement or to any law. The Union does not hereby waive its legal right to be timely informed of any proposed changes by the Company and to discuss and/or to grieve the effects of same as set forth in the grievance and arbitration provision and as permitted by law.

**RELACIÓN DE HECHOS**

1. Horizon Lines of Puerto Rico, Inc. es una compañía estibadora que se dedica a la carga de barcos dedicados a la transportación marítima.
2. Las relaciones laborales entre Horizon Lines, Inc. y la "International Longshoremen's Association" Local 1575 están regidas por un Convenio Colectivo.
3. A tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo la antigüedad se establece considerando el período de tiempo que el empleado ocupa en su clasificación.
4. El orden de antigüedad se especifica en una lista con los nombres de empleados. Las listas de antigüedad están compuestas por las diferentes clasificaciones que componen la unidad apropiada.

5. Las partes preparan y revisan las listas de antigüedad de conformidad al Convenio Colectivo. Las listas de antigüedad están compuestas por las diferentes clasificaciones que componen la unidad apropiada.
6. Los nombres de los empleados en las antes mencionadas listas aparecen en orden de antigüedad dentro de su clasificación de trabajadores fijos y suplentes. La compañía los llama a trabajar dentro del orden de antigüedad.
7. El empleado fijo es aquel trabajador el cual la compañía tiene que llamar a trabajar siempre que haya labor disponible para su clasificación. El empleado suplente es aquel trabajador que es llamado a trabajar para cubrir la ausencia de un empleado fijo, sus vacaciones o cuando hay trabajo adicional que realizar y hace falta llamar empleados adicionales a los fijos de la clasificación.
8. La presente controversia surge en el Departamento de Mantenimiento. En dicho Departamento existen las siguientes clasificaciones: "reefer mechanics, utilities, power mechanics, welders, facility, switcher, electric mechanic, janitor y body work".
9. Para el 1ero. diciembre de 2007, se llamaba a trabajar el personal fijo de la clasificación de mecánico ("power mechanics") en el Departamento de Mantenimiento. Cada vez que había trabajo adicional, se asignaba al Sr. Juan Feliciano quien era fijo en la clasificación de "Utility" a realizar

funciones de mecánica en dicho Departamento. La cantidad de trabajo se redujo para la clasificación de mecánico en enero de 2008. Como consecuencia de ello, Horizon Lines le informó a la Unión que el empleado Humberto Concepción no sería llamado a trabajar.

10. La Unión impugnó los planes de la Compañía debido que el empleado Concepción tenía una posición fija de mecánico y no se podía dejar de llamar.
11. La Unión le informó a la Compañía que de acuerdo a la lista es el Sr. Feliciano con clasificación de "Utility" al que hay que suspender. La Compañía verificó y corrigió los datos de los empleados y procedió a llamar al empleado Concepción para realizar los trabajos de su clasificación de mecánico.
12. Luego de enero de 2008, la Compañía llama al Sr. Feliciano a trabajar y le asigna las tareas de "chasis light".
13. El trabajo de "chasis light" se hace en el Departamento de mantenimiento por "utilities". El trabajar de "chasis light" comprende cambiar las luces de tránsito que tienen los chasis.
14. El Sr. J. Feliciano ocupa la primera posición de los empleados fijos en la lista de antigüedad en la clasificación de "Utility" y enero de 2008 lo llaman para realizar las tareas de "chasis light"

15. El Sr. Juan Andino, querellante impugna que le están asignando el trabajo de “chasis light” al Sr. Feliciano.
16. El querellante, Juan Andino aparece en las listas de antigüedad desde el 27 de febrero de 1992 como suplente en la clasificación de “Utilities”.
17. Durante los últimos veintidós (22) años las listas de antigüedad son revisadas y firmadas por ambas partes.
18. El Sr. Juan Andino empezó aparecer en la lista de antigüedad de la clasificación de “Utility” como suplente desde el 27 de febrero de 1992.
19. El 16 de enero de 1995 el querellante Juan Andino tomó el entrenamiento en reparación en instalación del sistema eléctrico de los “chasis light”.

### OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al asignarle las tareas de “chasis light” al empleado fijo Juan Feliciano en vez del reclamante Juan Andino.

La Unión reclama que la Compañía esta violando el Convenio Colectivo al no llamar al Sr. Juan Andino para realizar la tarea de “chasis light”. Es el planteamiento de la Unión que en la Sección B, Artículo IV establece un mecanismo mediante el cual la compañía puede alterar la antigüedad en cada clasificación. Esta acción como resultado de proveer un entrenamiento en determinadas tareas y una certificación de haberse aprobado tal entrenamiento. Añadió, que inicialmente, el procedimiento se aplicaba sólo a los

técnicos de refrigeración, mecánicos, “welders” carpinteros y operadores de grúa. Que luego, ese tipo de entrenamiento fue extendido para otras clasificaciones de las listas para regir el reclutamiento, alterando así la antigüedad.

Sostiene la Unión, que la antigüedad es a base de la fecha que se tomó el adiestramiento porque la Compañía es la que determina cual va a ser el empleado que va a tomar el entrenamiento y la correspondiente certificación.

Por otro lado, es la posición del Patrono que no violó ninguna disposición contractual. Indica, que el Convenio Colectivo dispone claramente y en lenguaje sencillo que la Compañía determinará los deberes y obligaciones de cada uno de los trabajadores. En el ejercicio de ese derecho, la Compañía le ha asignado el trabajo de “chasis light” al Sr. Feliciano quien es un empleado fijo de la lista de “Utility” con antigüedad significativamente mayor a la del reclamante Juan Andino.

En relación con la reclamación de antigüedad en el presente caso tenemos que decir que en el campo de las relaciones laborales el ejercicio de las prerrogativas gerenciales, el reconocimiento de la antigüedad es una de las limitaciones más significativas en el ejercicio de la discreción administrativa patronal. Esto, debido a que el Patrono tiene que reconocer la antigüedad de un empleado en la asignación de trabajo, ascensos, “layoffs” y otras acciones de personal. El efecto del reconocimiento de la antigüedad es dramático desde el punto de vista del Patrono, la Unión y los trabajadores porque cada cláusula de antigüedad reduce a un mayor o menor grado el control del Patrono sobre la fuerza

trabajadora. La Unión como representante exclusiva participa en la negociación de las condiciones de empleo y hasta protagoniza un rol antagónico en el sentido de que en las reclamaciones de antigüedad antepone los intereses o derechos de antigüedad de un trabajador en contra de los demás.<sup>4</sup>

Hay que tener en mente que la antigüedad en el empleo es una relación de derechos entre los mismos empleados en un taller de trabajo, según resuelto en el caso Iroquois Beverage Corp., 27 LA 906, 907 que establece:

“Seniority protects and secures an employee’s rights in relation to the rights of other employees in his seniority groups; it does not protect him in relation to the existence of the job itself. By the use of an objective measure, length of service, the rights of one employee are balanced against other employees rights”

También, tenemos que añadir a lo anterior expresado que los Árbitros siempre mantienen el principio fundamental que toda parte del Convenio Colectivo debe ser considerado para determinar el significado de cada una de sus partes.<sup>5</sup> O sea, las cláusulas son interpretadas como un todo y no de forma independiente separadas las unas de las otras. Sobre este tema citamos al Arbitro Christopher in Columbia Pictures Industries lo siguiente:

“A fundamental principle of contract interpretation is that all words used in the agreement should be given effect. ““Every part of a contract is to be interpreted, if possible, so as to carry out its general purpose”<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th edition, página 836

<sup>5</sup> FSE vs. JRT 111DPR 520 (1981)

<sup>6</sup> Hill Sinicropi, Evidence in Arbitration 2nd edition, pág.354

De acuerdo a los principios antes expuestos podemos deducir que la razón no le asiste a la Unión. La antigüedad del empleado no es establecida por la fecha de un certificado de adiestramiento como tampoco la Compañía puede alterar la antigüedad. Esto debido a que el Convenio Colectivo claramente dispone que la antigüedad es por clasificación lo cual pone en práctica mediante las listas de antigüedad que preparan el Patrono y la Unión en conjunto.

La teoría de la Unión en relación al Artículo IV, Sección B no nos convence porque crearía un resultado que no tiene sentido. La oración "Provided, however, that refrigeration technicians, mechanics, welders, carpenters, electricians and crane operators shall attain seniority upon demonstrated competence or certification for the corresponding job" significa que las personas deben de tener las cualificaciones, conocimientos y certificaciones necesarias para desempeñarse en esos puestos. Nótese, que el párrafo termina con la oración "The pilot lists will be used for the purpose of selecting employees for work assignments by seniority". O sea, que siempre son las listas de antigüedad preparadas por el Patrono y la Unión las que se van a utilizar para llamar a trabajar los empleados en orden de antigüedad.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>"When one interpretation of an ambiguous contract would lead to harsh, absurd or nonsensical results, while on alternative interpretation equally plausible, would lead to just and reasonable results, the better interpretation will be used. Indeed, where the extreme positions taken by both parties would produce absurd results, an arbitrator may reject them and make an independent interpretation of the disputed provision. Elkouri & Elkouri, 6ta edic. pag. 470.

La prueba presentada demostró que no hay clasificación de "chasis light " sino que esta es una tarea realizada por los empleados con la clasificación de "Utility". El Sr. Juan Meléndez es el empleado fijo de mayor antigüedad dentro de la clasificación de "Utility" y debe ser llamado cuando haya trabajo disponible; no así el reclamante quien es empleado suplente en la misma lista y solamente se le llama cuando uno de la categoría de fijo esté ausente o cuando haya incrementado el trabajo de manera tal que haya que llamar empleados adicionales a los fijos.

Por lo tanto, somos de opinión de que la Compañía no viola el Convenio Colectivo al llamar a trabajar al Sr. Juan Meléndez por ser el empleado fijo de mas antigüedad en la lista de "Utility".

De conformidad a lo anterior expuesto, procedemos a emitir el siguiente:

### L A U D O

La Compañía no violó el Artículo IV, Antigüedad del Convenio Colectivo; se desestima la presente querrella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de febrero de 2010.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 23 de febrero de 2010 y se remite

copia por correo en esta misma fecha a:

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO  
CUEVAS KUINLAM & BERMÚDEZ  
416 AVENIDA ESCORIAL  
CAPARRA HEIGHTS  
SAN JUAN PR 00920

LCDO ARTURO LUCIANO  
PH-B EDIFICIO ILA  
1055 AVE J F KENNEDY  
SAN JUAN PR 00920-1711

SR FRANCISCO DÍAZ MORALES  
PRESIDENTE LOCAL 1575  
INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S ASSOCIATION  
PO BOX 361979  
SAN JUAN PR 00936-1979

SR MANUEL A. LÓPEZ LLAVONA  
HORIZON LINES DE PUERTO RICO INC.  
PO BOX 362648  
SAN JUAN PR 00936-2648

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III**