

**GOBIERNO 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**

**INTERNATIONAL SHIPPING
AGENCY
(Intership o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
MUELLES DE PUERTO RICO
(UDEM o Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-3224

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASOS NÚM. A-06-1671

**SOBRE: SUBCONTRATACIÓN DE
LABORES - Héctor Abadía y Miguel
Matías Rodríguez**

CASO A-09-1877

**SOBRE: SUBCONTRATACIÓN DE
LABORES - José Viana Maldonado y
Jorge L. Gómez González**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los días 5 de marzo, 13 de mayo y 27 de agosto de 2010. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 17 de diciembre de 2010. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y portavoz; la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos, y el Ing. Enrique Sosa, Vicepresidente de Mantenimiento, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES DE PR, en lo adelante, UDEM: el Lcda. Ada Pérez Alfonso, Asesora Legal y portavoz; el Lcdo. Arturo Figueroa Ríos, Asesor Legal y portavoz alterno; el Sr. Luis Malavé, Presidente; los Sres. Jorge Rodríguez. Víctor Aponte, y Felipe González, testigos; y los Sres. Héctor Luis Abadía, Miguel Matías, José Viana, Jorge L. Gómez González, querellantes.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, no obstante, cada una de éstas sometió un proyecto a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Arbitro determine si el Patrono International Shipping Agency, Inc. (INTERSHIP) ha violado disposición alguna del Convenio Colectivo con la Unión de Empleados de Muelles (UDEM) en lo que se refiere a la asignación de trabajo a los reclamantes Héctor Abadía Rivera, Miguel Matos Rodríguez, José Viana Maldonado, y Jorge L. Gómez González.

De determinarse que se ha violentado disposición contractual alguna, que la Honorable Arbitro determine si la Unión está impedida de traer el reclamo que aquí se hace por razón de que es una materia propia de la mesa de negociación y la Unión no lo ha presentado allí.

POR LA UNIÓN:

Que a la luz de los hechos, el Convenio Colectivo y conforme a Derecho, la Honorable Árbítro determine si el Patrono violó el Artículo I, Sección D, el Artículo IV-D y el Artículo IX- (18) y el Párrafo C, Pág. 37, del Convenio vigente entre las partes. De entender que hubo violación al Convenio, determine el remedio adecuado, incluyendo penalidades, intereses y honorarios de abogados en una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%).

A tenor con las disposiciones del Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos¹ determinado que el asunto preciso a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la querrela presentada por la Unión está contenida en el Convenio Colectivo. De no estar contenida en el Convenio Colectivo, proceder con la desestimación de la misma. De ser en la afirmativa, determinar si Intership violó el Artículo I, Sección D, el Artículo IV-D y el Artículo IX- (18) y el Párrafo C, Pág. 37, del Convenio vigente entre las partes. De entender que hubo violación al Convenio, determine el remedio adecuado.

¹ “En la eventualidad de 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) asuntos precisos a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida”. Reglamento NCA Art.14, Inciso b.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**ARTÍCULO I - Reconocimiento de la Unión**

- A. ...
- B. ...
- C. ...
- D. Durante la vigencia del presente convenio, la Compañía no podrá subcontratar con entidades independientes los trabajos inherentes e incluidos en las clasificaciones mencionadas en el Artículo I-b anterior, a menos que el subcontratante honre el contrato en todas sus cláusulas y condiciones durante su vigencia. Entendiéndose que nada aquí acordado evite que la Compañía alquile equipo, únicamente, para ser usado en sus operaciones de manejar carga y descargar y cargar barcos.

ARTÍCULO IV - HORAS DE TRABAJO

- A. ...
- B. ...
- C. ...

D. GARANTÍA

Todos los empleados dentro de la unidad contratante excluyendo listeros, listeros pagadores y ayudantes pagadores, que sean seleccionados para trabajar en cualquier hora en el período entre 7:00 AM a 4:00 PM, se les garantizará ocho (8) horas regulares, incluyendo los días de de fiestas, sábados y domingos. El mismo empleado podrá continuar trabajando hasta las 11:00 PM. Si el mismo empleado continúa trabajando después de las 11:00 PM a 6:00 AM. Cualquier tiempo trabajando

después de las 11:00 PM a 6:00 AM. Cualquier tiempo trabajado en curso de 1 hora se pagará por hora completa. (el sábado y domingo se pagarán como día feriado).

...

La Compañía conviene en utilizar personal de la Unión en todas las operaciones cubiertas por este contrato que se efectúen en sus predios o instalaciones.

ARTÍCULO IX - CONDICIONES DE TRABAJO

...

18. Son prerrogativa de la Compañía la forma de llevar a cabo los trabajos, la fijación de normas y la formulación de reglas razonables de trabajo, pero si se diera el caso que la Compañía ponga en vigor una regla que a su juicio no esté en controversia con este Convenio, pero resultare, sin embargo que la Unión considere en controversia con los términos del Convenio, dicha regla será discutida entre las partes a los fines de corregir posibles deficiencias o discrimen de la misma, entendiéndose que no se introducirán sistemas mecanizados que no estén en uso en la actualidad, sin antes negociarlo con la Unión.

ESTIPULACIÓN de 8 de marzo de 2002

2. GARANTÍAS

A. Las horas de comienzo de barcos serán entre 7:00 am a 4:00 pm, 9:00 pm, 11:00 pm y 12:00 pm. Cualquier turno desde las 11:00 pm o 12:00 md serán con garantía de ocho (8) horas.

B. ...

C. Despachos y mecánicos, 8 horas de garantía de lunes a viernes y feriados. Sábados y Domingos, cuatro (4) horas de garantía.

RELACIÓN DE HECHOS

1. International Shipping Agency, en lo adelante denominada como "Intership", es una empresa dedicada a proveer servicio de carga y descarga de mercancía en la industria marítima.
2. Marine Terminal Services, en lo adelante denominada como "MTS", es una compañía subsidiaria de Intership, incorporada el 7 de mayo de 1999, y dedicada a la reparación de chasis, trailers y camiones, a la distribución de equipo pesado y piezas, y al mantenimiento preventivo de todas las áreas relacionadas a la industria marítima. (véase exhibit #7 Unión)
3. Las relaciones obrero patronales entre la Unión de Empleados de Muelles e Intership se encuentran regidas por un convenio colectivo, cuya vigencia data del 25 de mayo de 1984, que ha sido prorrogado hasta el presente mediante varias estipulaciones.
4. El Artículo I, Inciso D, de dicho Convenio dispone que durante la vigencia del mismo, la Compañía no subcontratará con entidades independientes los trabajos inherentes al personal de mantenimiento, incluidos mecánicos, soldadores, electricistas, dispensadores de gasolina, entre otros, a menos que el subcontratante honre el contrato en todas sus cláusulas y condiciones.

5. No obstante, ello no evita que la Compañía pueda alquilar equipo, únicamente, para ser usado en sus operaciones de manejar carga y descarga de barcos.
6. Asimismo, el Artículo IV dispone, en su Inciso D, sobre garantías, que la Compañía conviene en utilizar personal de la Unión en todas las operaciones cubiertas por este contrato que se efectúen en sus predios o instalaciones.
7. El 29 de diciembre de 2003, Intership y MTS firmaron un contrato de arrendamiento de equipo en el cual acordaron, entre otras cosas, que MTS realizaría las labores de reparación de rutina o emergencia, la reparación de los componentes internos y las reparaciones que requieran ensamblaje y soldadura. Asimismo, Intership garantizará el acceso a sus facilidades, en caso de que se requiere efectuar reparaciones que impliquen la relocalización de alguna unidad afectada.
8. El 9 de diciembre de 2005, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que el Patrono utiliza personal no unionado para realizar labores correspondientes a los querellantes Héctor Abadía y Miguel Matías Rodríguez.
9. El 23 de febrero de 2009, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó la subcontratación de labores de mantenimiento en perjuicio de los querellantes José Viana Maldonado y Jorge L. Gómez González.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

I. Arbitrabilidad Sustantiva

Procede atender el planteamiento presentado por Intership en el sentido de que la Unión no pudo demostrar violación a disposición alguna, ya que los trabajos de mantenimiento preventivo y reparaciones mayores en equipos alquilados que no le pertenecen a la Compañía y que se realizan fuera de las facilidades de la misma no están cubiertos por el Convenio Colectivo. Por ende, entiende que la Unión se encuentra impedida de traer dicho asunto al foro de arbitraje por tratarse el mismo sobre materia exclusiva de negociación, ya que, alegadamente, intenta cambiar la manera en que se han llevado a cabo las operaciones durante años.

La Unión, por su parte, sostuvo la legitimidad de su reclamación y enfatizó en su contención sobre la continua violación de la Compañía a las disposiciones sobre garantía de trabajo contenidas en el Artículo IV del Convenio.

La arbitrabilidad sustantiva se refiere a aquellos asuntos o controversias que podrán ser dilucidados a través de un proceso de arbitraje, U.G.T. v. Corporación, 168 D.P.R. (2006), y que así las partes han convenido. Por ende, si una controversia no ha sido pactada en el Convenio Colectivo no puede ser materia revisable en un proceso de arbitraje. Ahora bien, el Convenio entre estas partes claramente dispone, en su Artículo XII, sobre el comité de arbitraje, que en caso de que surja **algún** incidente, disputa, controversia, reclamación con respecto a la interpretación del Convenio, dicho asunto

será sometido al procesamiento de querellas allí dispuesto. Lo que invariablemente nos conduce a concluir que el propio Convenio nos faculta para entender en cualquier reclamación que afecte las relaciones entre estas partes, toda vez que la propia definición de controversia contenida en el Convenio permite amplitud y flexibilidad en cuanto al tipo de querella que puede ser traída por la Unión. Razón por la cual, procede declarar arbitrable la reclamación presentada y entrar a dilucidarla en sus méritos.

II. Méritos

Procede, entonces, atender los planteamientos atinentes a la reclamación presentada por la Unión. Ésta le imputó a Intership el evadir las responsabilidades asumidas mediante las disposiciones del Convenio Colectivo al utilizar personal no unionado - perteneciente a su compañía subsidiaria MTS - para realizar tareas de mantenimiento correspondientes al personal unionado, reduciéndoles las oportunidades para realizar las labores correspondientes a su plaza. Asimismo alegó que Intership estableció la compañía MTS con la finalidad de que ésta efectuara las labores de mantenimiento correspondientes a los miembros de la unidad apropiada, afectando la cantidad de horas trabajadas, y en consecuencia, sus ingresos.

A los fines de probar su contención, ésta presentó el testimonio del Presidente del gremio, Sr Luis A. Malavé, quien declaró sobre las implicaciones de subcontratar los servicios de mantenimiento durante las horas de labor de los Querellantes, en el sentido de que las mismas fueron reducidas.

Posteriormente, la Unión presentó al Sr. Víctor Aponte, quien se desempeñaba como inspector de vagones. Éste reiteró la contención sindical en cuanto a que los miembros de la unidad apropiada están siendo reemplazados por personal no unionado.

De otra parte, testificó el Administrador del Plan de Bienestar y Beneficios de la Unión, Sr. Jorge Rodríguez Reyes. Éste llamó la atención sobre el hecho de que la Junta de Directores de ambas compañías - Intership y MTS - está compuesta por los mismos miembros, según reportado en los Informes de Corporaciones del Departamento de Estado de Puerto Rico.² Su testimonio estuvo dirigido a establecer la interrelación entre ambas empresas.

Finalmente, testificaron los Querellantes de autos. En primer lugar, el Sr. José Viana, quien se desempeña como Mecánico Automotriz. Éste declaró haber observado en múltiples ocasiones a personal de MTS y en otras ocasiones, al Ingeniero Sosa y al supervisor José Irizarry, mientras efectuaban funciones correspondientes a la unidad apropiada. También resaltó el hecho de que su salario está sobre los treinta dólares por hora (\$30.00/h), distinto a los mecánicos de MTS, quienes alegadamente reciben como salario el mínimo para su clasificación.

² Véase Exhibit. #5 Unión

En segundo lugar, el Sr. Jorge Luis Gómez, soldador y reparador de chasis, coincidió con el querellante Viana al indicar que también pudo observar a personas que no son miembros de la unidad apropiada efectuando labores que entiende le corresponde realizar.

En tercer lugar, testificó el querellante Miguel Matías Rodríguez, quien laboró en Intership por aproximadamente 14 años, como Mecánico de Mantenimiento. Según su testimonio, como parte de sus funciones, éste efectuaba la reparación de motores, de mangas hidráulicas, cambios de aceite, cambio de gomas, entre otras cosas. Concurriendo con los demás querellantes, éste indicó que desde el año 2005, ha notado como empleados de MTS han efectuado sus labores, al principio en menor escala, pero posteriormente, a diario. Incluso señaló que ante la escasez de trabajo de mecánica, su supervisor le asignaba a hacer labores ajenas a sus funciones, tales como el recogido de hojas en las instalaciones.

Finalmente, testificó el querellante Héctor L. Abadía, quien también se desempeña como Mecánico. Éste señaló la merma en las labores asignadas debido a la usurpación de tales tareas por MTS, que aunque en sus inicios era de manera ocasional, posteriormente se convirtió en algo generalizado.

Intership, por su parte, alegó que la Unión no logró establecer los hechos esenciales de su reclamación. Que, por años, ésta ha permitido alquilar equipo para efectuar sus trabajos, y que las labores de mantenimiento preventivo y reparaciones

mayores en los equipos alquilados que no le pertenecen a la Compañía y que se realizan fuera de las facilidades de la misma no están cubiertas por el Convenio, y, en su efecto, no son funciones propias de la unidad apropiada. Y que ésta carece de facultad para obligar a MTS a efectuar labores de mantenimiento dentro de los talleres de Intership.

En apoyo a su contención, la Compañía presentó como testigo al Vicepresidente de Mantenimiento, Sr. Enrique Sosa. Éste negó que MTS efectuara las labores correspondientes a los Querellantes, y afirmó que los trabajos de mantenimiento que realiza el personal de MTS, es el resultado de un compromiso generado por un contrato existente entre Intership y MTS, en el cual las partes acordaron que tanto el mantenimiento preventivo como las reparaciones efectuadas al equipo de MTS, sería de responsabilidad exclusiva de MTS. Por ende, ante la existencia de un contrato entre estas partes, el testigo entiende que el Convenio Colectivo sólo aplica a labores de mantenimiento efectuadas en equipo propiedad de la Compañía.

Luego de presentadas ambas contenciones, nos encontramos en posición de resolver. Los asuntos relacionados a la invasión de la unidad apropiada y a la subcontratación de labores son en extremo delicados toda vez que tienen un efecto directo sobre la composición obrera. Los tratadistas Hill y Sinicropi, en Management Rights - pág. 406-409 -, al referirse a estos asuntos señalan la divergencia en opinión entre los juzgadores en cuanto al derecho gerencial para transferir trabajos fuera de la unidad apropiada. En unos casos, éstos favorecen dicha práctica por entender que la

misma se encuentra cobijada bajo la cláusula de derechos gerenciales. Por otro lado, otros árbitros entienden que transferir trabajos pertenecientes a la unidad apropiada constituye un ataque a seguridad de empleo de sus miembros. Este escenario se presenta cuando el Convenio Colectivo guarda silencio en cuanto a este asunto. No obstante, el caso que nos ocupa sí se encuentra cobijado por disposiciones contractuales.

El Convenio entre estas partes, claramente dispone, en su Artículo I, Inciso D, supra, sobre reconocimiento de la Unión, que durante la vigencia del presente convenio, la Compañía no podrá subcontratar con entidades independientes los trabajos inherentes al personal de mantenimiento. Sin embargo, ello no evita que la Compañía alquile equipo para ser usado en sus operaciones de manejar carga y descargar y cargar barcos. Por otra parte, el Convenio Colectivo, en su Artículo IV, Inciso D, supra, también dispone que la Compañía conviene utilizar personal de la Unión en todas las operaciones cubiertas por este contrato que se efectúen en sus instalaciones.

Intership reclama su potestad para alquilar equipo de compañías externas, y de que estas compañías le ofrezcan servicio a dicho equipo. Y en esta materia, coincidimos con la Compañía en que ello no se encuentra en conflicto con el Convenio. De hecho, la reclamación de la Unión se refiere particularmente a los trabajos realizados por personal de MTS. El asunto a considerar es que MTS no se trata de cualquier empresa, sino más

bien, se trata de una empresa subsidiaria de Intership que fue creada por ella misma,³ con la finalidad de alquilarse equipo y ofrecerse servicio de mantenimiento preventivo y reparaciones. Sobre este aspecto, la Unión nos trató de introducir la figura del alter ego como estrategia utilizada por Intership para transferir las labores de mantenimiento.

La doctrina de descorrer el velo corporativo (áalter ego), en el campo laboral y como norma general, se utiliza cuando una corporación toma el control de otra entidad, que usualmente desaparece y se demuestra que ese cambio de mando tenía propósitos ilegales, constituiría una violación de una política pública, se perpetuaría una injusticia, un fraude, o se incumpliría con una violación, en la mayoría de los casos, un convenio colectivo.⁴ **Su determinación es subjetiva y se limita a efectuar una investigación sobre el propósito de la creación de la compañía.** Por otro lado, la doctrina de un sólo patrono aplica cuando dos o más patronos cumplen los siguientes criterios: (1) operaciones interrelacionadas; (2) control centralizado de las relaciones laborales; (3) administración común, y (4) propiedad común. Ninguno de estos factores es determinante y no es necesario que concurran todos. Si varias entidades se pueden o no considerar un solo patrono, depende del análisis de todas las circunstancias del caso. Lo fundamental es determinar si existe un control general de los asuntos críticos. Al

³ Según se desprende del Informe Corporativo del Departamento de Estado.

⁴ Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Asociación de Condominios Playa Azul, etc. 117 DPR 20 (1986).

determinar si dos entidades constituyen un solo patrono a los fines de la Ley de Relaciones del Trabajo, el hecho de que mantengan nóminas y cuentas bancarias separadas y celebren reuniones de junta de directores distintas no desvirtúa la existencia de operaciones interrelacionadas.⁵

Por ende, esta controversia más que tratarse de un mero asunto de subcontratación, trata sobre la invasión a la unidad apropiada. La misma empresa, utiliza una subsidiaria para contratarse su propio equipo, contrata personal ajeno a la unidad apropiada para efectuar trabajos de mantenimiento preventivo y reparaciones, y los indemniza con un salario inferior al del personal unionado, algo que representa un asunto claramente vedado por el Convenio Colectivo.

Los convenios colectivos constituyen instrumentos de política pública, y como tales, están revestidos de interés público. Nuestro Tribunal Supremo al expresarse sobre la importancia y validez de los convenios ha dicho que el convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes, ni la constitución. Ninguna validez tendría dicho convenio como instrumento de paz industrial, si se permitiera que una de las partes, de manera unilateral, hiciera caso omiso a sus disposiciones. Dicho esto, procede determinar de conformidad.

⁵ Id.

LAUDO

La querrela presentada por la Unión está contenida en el Convenio Colectivo. Intership violó el Convenio Colectivo al subcontratar labores correspondientes a la unidad apropiada. Se le ordena el cese y desista de dicha práctica, el pago de los haberes dejados de devengar durante el período de la reclamación, más una suma igual al quince por ciento (15%) en pago de honorarios de abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 27 de junio de 2011.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 27 de junio de 2011; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA KAREN FIGUEROA
DIRETORA DE RECURSOS HUMANOS
INT SHIPPING AGENCY INC
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

SR LUIS A MALAVÉ TRINIDAD
UNIÓN EMPLS DE MUELLES DE PR
PO BOX 19208
SAN JUAN PR 00910-9208

LCDA ADA PÉREZ ALFONSO
PO BOX 906631
SAN JUAN PR 00906-6562

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS
APARTADO 77
CATAÑO PR 00963-0277

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

SR EFRAÍN RIVERA-VEGA
DEPUTY REGIONAL DIRECTOR
NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD
LA TORRE DE PLAZA STE 1002
525 F.D. ROOSEVELT AVE
SAN JUAN PR 00918-1002

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**

