

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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**  
(Patrono o Compañía)

Y

**INTERNATIONAL  
LONGSHOREMEN'S  
ASSOCIATION, LOCAL 1575**  
(Unión)

**LAUDO**

**CASO NÚM. A-06-1438**

**SOBRE: ASIGNACIÓN DE POSICIÓN  
FIJA COMO ESTIBADOR**

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el presente caso se llevó a cabo el 21 de septiembre de 2007, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Horizon Lines, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Manuel A. López Llavona, Director de Relaciones Industriales.

International Longshoremen's Association, Local 1575, en adelante la ILA o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José F. Matos de Juan, Asesor Legal y Portavoz, y los Sres. Carlos Ortiz y Francisco Díaz, Presidente y Vicepresidente, respectivamente, de la ILA, y Gilberto Recio Gómez, querellante.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 11 de noviembre de 2007, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si se tienen que llenar las posiciones fijas que están vacantes en las clasificaciones de estibadores y ‘checkers’ en el patio y que se llenan actualmente con sus respectivas lista rotativas de suplentes.”

Por otro lado, la ILA propuso la siguiente sumisión:

“Si el Sr. Gilberto Recio Gómez tiene el derecho de llenar la vacante de fijo en la clasificación de estibador de patio.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el que surge del proyecto de sumisión de la Unión.

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Cuando el señor Recio Gómez, primer suplente en la lista ("pilot list") de estibadores de patio, presentó la querrela de epígrafe, la Compañía tenía posiciones fijas vacantes (dos (2), en los días en los que arribaban barcos al muelle, y una (1), en los restantes días), en la clasificación de Estibador ("Longshoreman") de Patio. La Compañía insistía, y aún insiste, en llenar las mismas rotando los suplentes de la lista.

El señor Recio Gómez pretendía, y aún pretende, ocupar permanentemente una de las posiciones fijas vacantes, en la clasificación de Estibador de Patio.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Se advierte que, a fin de solucionar la presente controversia, es preciso definir el alcance de las prerrogativas gerenciales.

El convenio colectivo que regía las relaciones entre las partes en el momento que nos atañe disponía lo siguiente en sus partes pertinentes:

#### "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 initial date of hire in the bargaining unit.

---

"b) 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

- 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... The 'pilot lists' will be used for the purpose of selecting employees for work assignments by seniority.
- C. ...
- D. ...
- E. ...
- F. 1. ...
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.

#### **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.

#### **ARTICLE VI - WORK HOURS**

...

- C. Terminal Work:

**Fixed personnel manning shall be as follows:**

<b>M</b>	<b>T</b>	<b>W</b>	<b>T</b>	<b>F</b>
2 operators	2 operators	2 operators	2 operators	2 operators
2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers
3 longshoremen	3 longshoremen	2 longshoremen	2 longshoremen	3 longshoremen
8 drivers	8 drivers	6 drivers	6 drivers	8 drivers
*1 toploader operator	*1 toploader operator			

\*(vessel)

.Week of (4) vessels (one week per month from Monday to Friday)

<b>M</b>	<b>T</b>	<b>W</b>	<b>T</b>	<b>F</b>
2 operators	2 operators	2 operators	2 operators	2 operators
2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers
3 longshoremen	3 longshoremen	3 longshoremen	2 longshoremen	3 longshoremen
8 drivers	8 drivers	8 drivers	6 drivers	8 drivers
*1 toploader operator	*1 toploader operator	*1 toploader operator		

\*(vessel)

...

**ARTICLE VIII - GENERAL CONDITIONS**

...

2. The Company will continue exercising all its administrative functions, including the formulation of such fair and reasonable rules, which, in the judgment of the Company may be necessary and convenient for the most efficient and economic operation of its business...
3. **The Company will determine the number of workers to be employed, the type of work, and the place or location where work is to be performed.** Énfasis suplido y notas omitidas.

El lenguaje de las disposiciones contractuales citadas parece claro; no obstante, debemos recordar la expresión del ex Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry Yunque, en **Junta de Relaciones del Trabajo**

vs. National Parking Co., 112 DPR 162, 166 (1982), a saber: “La libertad de interpretación del árbitro dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio. Una cláusula cuyo lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas.”

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito de que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

La teoría de los derechos residuales postula que el alcance de un derecho reservado al patrono es aquel que existía antes de comenzar a negociar, a menos que el mismo se vea limitado, expresamente, en el convenio colectivo. A tono con este enfoque, vistas y consideradas las disposiciones contractuales antes citadas, es preciso concluir que la Compañía retuvo el derecho de determinar si existe una vacante y el de determinar cuándo llenar la misma. La Sección F(2) del Artículo IV sólo establece el procedimiento a seguir si la Compañía decide llenar una vacante en una posición fija. Sobre este particular, es pertinente destacar la siguiente expresión de reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales: *“It is generally recognized that, in absence of a contract provision limiting management’s rights to fill vacancies, such as, for example, a clear requirement to maintain a*

*certain number of employees on a particular job, it is management's right to determine whether a vacancy exists and whether and when it should be filled... Contractual provisions dealing with the posting of vacancies, but not specifically requiring management to fill them, have been narrowly construed... Under another contract requiring posting of vacancies and giving preference in filling the vacancies to senior employees in their given classification, the arbitrator held that neither the posting, seniority, nor classification provisions implied any restriction on management's right to determine if a vacancy existed and if so whether to fill it.."* Énfasis suplido y notas omitidas; véase Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6<sup>th</sup> ed., 2003, BNA, Washington, DC, páginas 720-721.

Asimismo, un examen de la acción tomada por la Compañía refleja que la misma, lejos de tener algún impacto negativo en los empleados cubiertos por el convenio colectivo, les beneficia. Es pertinente advertir que un efecto perjudicial de acceder a lo que solicita la ILA es que se reduciría la rotación; es decir, ésta tendría lugar sólo cuando se ausentaran los empleados fijos o se solicitara personal adicional; en consecuencia, menos empleados tendrían oportunidad de trabajar.

Por otro lado, habida cuenta que las partes no pueden prever toda situación que pueda surgir durante la vigencia del convenio colectivo, la teoría de las obligaciones implícitas postula que muchos derechos y obligaciones se encuentran implícitos en el contrato y no explícitos. Este enfoque imprime gran protección al *status quo* y en ese sentido la preservación del mismo puede resultar en algo esencial para la seguridad de los empleados. Las prácticas pasadas

pueden reflejar lo que constituye el *status quo* que las partes contratantes tenían la intención de preservar y, por tanto, es importante considerar tales prácticas para una interpretación correcta y adecuada del contrato. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 241. La interpretación de los contratos y demás actos jurídicos, aunque haya de partir de la expresión contenida en las palabras pronunciadas o escritas, no puede detenerse en el sentido riguroso o gramatical de las mismas, y ha de indagar fundamentalmente la intención de las partes y el espíritu y finalidad que hayan presidido el negocio, infiriéndose de las circunstancias pasadas, concurrentes y de la total conducta de los interesados. Véase Cooperativa La Sagrada Familia v. Castillo, 107 D.P.R. 405 (1978).

No cabe duda que a menudo la conducta pasada arroja luz sobre el significado del lenguaje contractual ambiguo; no obstante, se ha establecido que para que una conducta califique como práctica pasada, la misma ha de observarse consistentemente en situaciones recurrentes, creándose así en las partes el entendimiento de que esa es la práctica o conducta adecuada, y no puede ser rechazada, modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del convenio colectivo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 242, y Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, ante, páginas 623-626.



La evidencia admitida y no controvertida establece que la Compañía tenía posiciones fijas vacantes (dos (2), en los días en los que arribaban barcos al muelle, y una (1), en los restantes días), en la clasificación de Estibador (“Longshoreman”) de Patio, y que las mismas se llenaban rotando los suplentes de la lista, con el conocimiento y consentimiento de la ILA.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El Sr. Gilberto Recio Gómez no tiene el derecho de llenar la vacante de fijo en la clasificación de estibador de patio; en consecuencia, se desestima la querella y se decreta el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de febrero de 2008.

---

**JORGE E. RIVERA DELGADO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy \_\_ de febrero de 2008; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO  
416 AVENIDA ESCORIAL  
CAPARRA HEIGHTS  
SAN JUAN, PR 00920

SR MANUEL LÓPEZ LLAVONA  
DIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES  
HORIZON LINES PO BOX 362648  
SAN JUAN PR 00936-2648

SR CARLOS ORTIZ  
PRESIDENTE  
ILA  
PO BOX 9066433  
SAN JUAN PR 00906-6433

---

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ  
SECRETARIA