

**ESTADO LIBRE ASOCIADO 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 Compañía)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-2782

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 25 de febrero de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 4 de abril de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR LA COMPAÑÍA: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos; y las Sras. María F. Caraballo; y Waleska Reyes Sanabria, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: la Lcda. Ada Pérez Alfonso, Asesora Legal y Portavoz; Sr. Luis Malavé Presidente; y los Sres. Norbert Castillo Pérez y Joseph P. Caro Irizarry, querellantes.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta *Árbitro*, no obstante, cada una de éstas presentó su respectivo proyecto. Los mismos se detallan a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

Que la Honorable *Árbitro* determine si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente.

Si la Querella fuere arbitrable procesalmente, que la Honorable *Árbitro* determine si la Unión está impedida de presentar esta querella en ocasión de que se queja de una práctica que ha sido norma desde convenios colectivos anteriores y la Unión no ha solicitado aclaración del asunto.

Si la querella fuere arbitrable procesalmente y la Unión no estuviese impedida, que la Honorable *Árbitro* determine si se violó disposición alguna del Convenio Colectivo en la liquidación que se hizo a los reclamantes de sus licencias de vacaciones y enfermedad.

POR LA UNIÓN:

Que a la luz de los hechos, el Convenio Colectivo y conforme a Derecho, la Honorable *Árbitro* determine, si el Patrono violó o no los derechos de los Querellantes al no concederles las cuatro semanas de vacaciones y licencia por enfermedad a las que tenían derecho, y pagarles menos salario del que le correspondía. De entender que hubo violación al Convenio Colectivo, determine el remedio adecuado, incluyendo

penalidades, intereses y honorarios de abogado en una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%).

Luego de analizadas ambas contenciones, y acorde con el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, regidora de los servicios de arbitraje, hemos determinado que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. De no serlo, desestimar la misma. De ser arbitrable, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo, en sus Artículos VI y VII, sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad, respectivamente. En consecuencia, disponer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

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 representando la Unión, dos representando a la Compañía que no sean abogado. 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 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.

- B. En caso de que varias disputas o controversias se encuentren pendientes al mismo tiempo, se les dará prioridad a las disputas o controversias que envuelvan despidos, suspensión u otra acción disciplinaria.
- C. Si un empleado fuera despedido o suspendido como medida disciplinaria por la Compañía y dicha suspensión sea encontrada justificada por un árbitro, la decisión será aceptada por ambas partes. Pero de encontrarse injustificada, la Compañía reinstalará en su trabajo dejando a discreción del árbitro la compensación a pagarse.

ARTÍCULO VI- Vacaciones

- A. Disfrutarán del derecho de vacaciones todos los años los empleados cubiertos por este contrato que trabajan por hora y/o sueldo y que en el futuro vayan llenando las siguientes condiciones:
 - 1. Una semana regular con paga adelantada equivalente a cuarenta (40) regulares de salario a aquellos que hayan trabajado no menos de 425 y no más de 849 horas con cada Compañía durante el año convenio.
 - 2. Dos semanas regulares con paga adelantada equivalente a ochenta (80) horas regulares de salario a aquellos que hayan trabajado no menos de 425 y no más de 849 horas con cada Compañía durante el año convenio.
 - 3. Cuatro semanas regulares con paga adelantada equivalente a ciento sesenta (160) horas regulares de salario a aquellos que hayan trabajado no

menos de mil ciento cincuenta (1150) horas con cada Compañía durante el año convenio.

- B. Disponiéndose que las Compañías concederán también los derechos de vacaciones a aquellos empleados cubiertos por este Convenio que en la mañana renuncien a su empleo, asimismo lo harán con aquellos que pasen a ocupar puestos remunerados en la UDEM, o cuando por mutuo acuerdo entre la Compañía y la Unión así lo decidan, si han trabajado las horas estipuladas en los párrafos que preceden marcados (1), (2) y (3) durante el curso del año.
- C. La Compañía suministrará a la Unión todos los años una lista de los empleados con derecho a vacaciones o licencia por enfermedad.
- D. Queda mutuamente entendido que la elaboración del programa de vacaciones es un privilegio y un derecho de los patronos, sujeta al requisito de que tal programa será razonable.
- E. La Compañía de mutuo acuerdo con la Unión concederá licencia sin sueldo por un periodo de tres meses a los empleados cubiertos por este Convenio. Esta licencia no afectará las relaciones de empleado y de antigüedad que tenga el individuo con la Compañía. En caso de que en cualquier época del año la Compañía de trabajo para los empleados, les pagará las licencias acumuladas por vacaciones. La licencia por enfermedad se pagará una vez que el empleado acredite su enfermedad, y se le pagarán los días que éste acredite y los tenga acumulados.
- F. A aquellos que no cualificaren para vacaciones o licencia por enfermedad, de acuerdo con los Artículos VI y VII del Convenio, la Compañía les pagará en lugar de vacaciones y de licencia por enfermedad una suma de dinero equivalente a cuarenta (40) centavos por horas, por todas las horas trabajadas hasta 424. Ésta cantidad

será pagada después de completarse un año convenio de trabajo de trabajo y en caso de despido o renuncia se conviene que dicho pago se efectuará al despedirse o renunciar.

- G. Si a requerimiento de la Compañía un empleado no pudiera hacer uso de su derecho de vacaciones, entonces, dichas vacaciones les serán acumuladas para el próximo año; disponiéndose que no podrán acumularse vacaciones por mas de dos (2) años; disponiéndose además, que el derecho de vacaciones acumuladas para el segundo año mencionado en este párrafo no expirará con la terminación del Convenio Colectivo.
- H. Si la Compañía trabaja barcos mixtos, utilizará las horas mecanizadas y las horas de carga convencional para completarlas licencias por vacaciones y por enfermedad a los empleados y se le pagará el rate de "break bulk".

ARTÍCULO VII - Licencia por Enfermedad

- A. Disfrutarán del derecho de licencia por enfermedad todos los años los empleados cubiertos por este contrato que trabajen por horas y/o sueldo y que en el futuro vayan llenando las siguientes condiciones:
 - 1. Una semana regular con paga equivalente a cuarenta (40) horas regulares de salario a aquellos que hayan trabajado no menos de cuatrocientos veinticinco (425) horas y no mas de ochocientos cuarenta y nueve (849) horas con cada compañía durante el año convenio.
 - 2. Dos semanas regulares con paga equivalente a ochenta (80) horas regulares de salario a aquellos que hayan trabajado no menos de ochocientos cincuenta (850) horas y no mas de mil ciento cuarenta y nueve (1149) con cada compañía durante el primer año convenio.

3. Tres semanas regulares con paga equivalente a ciento veinte horas regulares de salario a aquellos que hayan trabajado no menos de mil ciento cincuenta (1150) horas durante el año convenio.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. International Shipping Agency, Inc., en adelante “Intership”, es una empresa dedicada a la carga y descarga de mercancía de embarcaciones marítimas.
2. Los querellantes¹ Norbert Castillo Pérez y Joseph Caro Irizarry se desempeñan como “checkers” o dependientes de automóviles en el área de despacho de contenedores y/o carga suelta de Intership.
3. Intership maneja dos tipos de carga distintas; estas son: carga general y carga mecanizada. Cada una de estas, tiene sus propios términos y condiciones de empleo, específicamente, varían en cuanto al tipo de salario, en las aportaciones a los planes de bienestar y en cuanto a la acumulación de licencias.
4. Para los años 2002-03, el querellante Joseph Caro Irizarry acumuló 769.50 horas trabajadas en el área de carga general y 829.75 horas trabajadas en el área de carga mecanizada.
5. Para ese mismo periodo, el querellante Norberto Castillo Pérez acumuló 917 horas trabajadas en el área de carga general y 811 horas trabajadas en carga mecanizada.

¹ Aunque originalmente la lista de querellantes incluía al empleado Efraín González Andino, éste solicitó que se eliminara su nombre de la reclamación.

6. Los Artículos VI y VII del Convenio Colectivo, *supra*, disponen que los obreros que laboren con carga de tipo general, y que excedan las mil ciento cincuenta (1,150) horas laborales serán acreedores del pago adelantado de cuatro (4) semanas por concepto de licencia por vacaciones y del pago de tres (3) semanas por concepto de licencia por enfermedad.

7. Asimismo, en estas mismas disposiciones se conviene que los obreros que laboren con carga de tipo mecanizada, y que excedan las mil quinientas (1500) horas laboradas, serán acreedores del pago adelantado de cuatro (4) semanas de vacaciones regulares y tres (3) semanas de licencia por enfermedad.

8. El 16 de diciembre de 2003, Intership emitió dos cheques, con numeración 035030 y 035055, al querellante Caro Irizarry, por concepto del pago de licencia por enfermedad acumulado.

9. El 22 de diciembre de 2003, Intership emitió dos cheques, con numeración 035073 y 035072 al querellante Castillo Pérez, por concepto del pago adelantado por licencia por vacaciones.

10. El 7 de enero de 2004, el Sr. Osvaldo Morrobel Fuentes, quien fungía como Presidente de la Unión, solicitó a la Directora de Recursos Humanos, el pago de una (1) semana laboral por concepto de licencia por enfermedad que, alegadamente, la Compañía le adeudaba al querellante Caro Irizarry.

11. El 15 de febrero de 2004, Morrobel Fuentes solicitó a la Directora de Recursos Humanos, el pago de una (1) semana laboral por concepto de enfermedad que, alegadamente, la Compañía le adeudaba al querellante Castillo Pérez.

12. El 1ro. de abril de 2004, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual reclamaron el pago por concepto de licencias acumuladas por los querellantes.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Procesal

Previo al inicio de la discusión de los méritos de la controversia, la Compañía trajo a nuestra consideración un planteamiento de arbitrabilidad procesal. En síntesis, ésta alegó que la Unión presentó esta querrela fuera de los términos dispuestos en el Convenio. En primer lugar, que ésta no formalizó su reclamo “inmediatamente”, y en segundo lugar, que llevó el asunto a arbitraje tres meses posterior al surgimiento de la controversia. Expresó, además, que la controversia de autos no puede ser clasificada como una de carácter continuo, toda vez la misma surgió, una sola vez, en el momento en que se hizo el pago.

La Unión, por su parte, sostuvo que los testigos presentados por la Compañía no lograron corroborar su contención, toda vez que éstas personas no se encontraban laborando en Intership al momento de surgir la controversia.

Acorde con los hechos previamente concluidos, el querellante Norberto Castillo recibió su liquidación el 22 de diciembre de 2003, y no fue hasta el 13 de febrero de 2004, que presentó su reclamación. Asimismo, el querellante Joseph Caro recibió su liquidación el 16 de diciembre de 2003, y no fue hasta el 7 de enero de 2004 que presentó su reclamación. El Convenio Colectivo, en su Artículo XII, supra, dispone que de surgir algún incidente, disputa, controversia, o reclamación con respecto a la interpretación de este Convenio, la Unión (en este caso) deberá someter **inmediatamente** el asunto en controversia a un representante autorizado de la Compañía. Por el tiempo transcurrido entre el surgimiento del agravio y el sometimiento del mismo, resulta incuestionable el hecho de que la Unión falló en tramitar la controversia conforme lo dispone el Convenio.

Lo antes determinado nos inhabilita para atender los méritos de la querella. Cuando existe un convenio colectivo, y el mismo contiene cláusulas estableciendo el mecanismo para atender las controversias, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales. Por ende, es imperativo impartirle a la negociación colectiva y a los procedimientos producidos por ésta una seriedad y rigurosidad que los haga respetable y respetados. De este modo, se contribuye a fomentar la paz industrial e inspirar confianza en que lo que contratan las partes tendrá fuerza de ley entre ellos. Buena Vista Dairy v. JRT 94 DPR 624.

A tono con lo antes concluido, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El presente caso no es arbitrable en su modalidad procesal. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 26 de mayo de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 26 de mayo de 2009; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR LUIS A MALAVÉ TRINIDAD
UNIÓN EMPLS DE MUELLES DE PR
PO BOX 9066361
SAN JUAN PR 00906-6361

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

LCDA ADA PÉREZ-ALFONSO
COND PALMA REAL PH-C
MADRID #2 - MIRAMAR
SAN JUAN PR 00907

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**