

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**

**CASOS: A-08-2047 Y A-06-1439**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL Y USO INDEBIDO DE LA  
CLASIFICACIÓN DE FLOATER**

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el presente caso se llevó a cabo el 24 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 los Sres. Manuel A. López Llavona, Director de Relaciones Industriales, y Roberto Batista, Gerente de Operaciones.

International Longshoremen's Association, Local 1575, en adelante la ILA o la Unión, compareció representada por el Lcdo. Arturo Luciano Delgado, Asesor Legal y Portavoz, y los Sres. Carlos Ortiz y Francisco Díaz, Presidente y Vicepresidente de la ILA, respectivamente, y Juan Vélez.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 15 de noviembre de 2007, cuando expiró 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 la presente querrela es arbitrable procesalmente tomando en cuenta que la Unión protesta en 2005 una práctica que se inició a más tardar en el 2001.

Que el Honorable Árbitro determine si la presente querrela es arbitrable procesalmente tomando en cuenta que la Unión luego de que el asunto se viera en quejas y agravios presentó la solicitud de arbitraje fuera del término provisto para ello en el Convenio Colectivo.

Que el Honorable Árbitro determine si la Unión está impedida por sus actos de traer la presente querrela toda vez que cuestiona lo que acordó por escrito aceptar mediante estipulación del 2001 y en el actual Convenio Colectivo en vigor hasta el 2010.

Si se resolviera que la querrela es arbitrable procesalmente y que la Unión no está impedida de traer esta querrela, que el Honorable Arbitro determine si la Compañía viola el Convenio Colectivo al llamar a trabajar al floater de acuerdo al Artículo VI(C)(3)(a) del Convenio.”

Por otro lado, la ILA propuso la siguiente sumisión:

“Si la Compañía viola el Artículo VI(C)(3)(a) del Convenio Colectivo al hacer uso indebido de la posición (clasificación) de ‘floater’ para la operación de patio.

Si la Compañía viola el derecho de antigüedad del personal reclutado para la operación del patio según dispuesto en el Artículo VI del Convenio Colectivo cuando recluta y asigna el ‘floater’.”

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 siguiente:

Determine si la querrela es arbitrable; de concluir que la misma es arbitrable, determine si la Unión está impedida por sus actos de traer la presente querrela y, de ello no ser así, determine si la Compañía viola el convenio colectivo al hacer uso de la posición (clasificación) de ‘floater’ para la operación de patio.

### **RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS**

El 15 de abril de 2005, las partes firmaron el convenio colectivo aplicable; el cual será efectivo, retroactivamente, desde el 31 de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2010.

En una fecha indeterminada del mes de octubre de 2005, la Unión se quejó ante la Compañía por la alegada violación de ésta a lo dispuesto en el convenio

---

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

“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.”

colectivo al reclutar un “fixed floater”. Esta controversia fue discutida en una reunión del Comité de Quejas y Agravios, el 25 de octubre de 2005.

Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en el Comité de Quejas y Agravios, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 21 de noviembre de 2005.

La Compañía ha continuado con la práctica antes indicada.

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**  
**ARBITRABILIDAD PROCESAL**  
**CASO NÚM. A-08-2047**

La Compañía afirma que la querrela no es arbitrable. En lo que atañe a la arbitrabilidad, sostiene que “la presente [q]uerrela no es arbitrable procesalmente, no tan solo porque no se cumplió con el término dispuesto en el Convenio Colectivo para presentar la disputa en Quejas y Agravios, sino que tampoco se cumplió con el término dispuesto en el convenio para presentarse el asunto en arbitraje luego de haberse visto en Quejas y Agravios.”

La Unión, por su parte, sostiene que “durante la reunión de 25 de octubre de 2005 las partes acordaron que la disputa fuera sometida a arbitraje”; que “actuando conforme a lo acordado la unión radicó la solicitud para designación de un arbitro el 16 de noviembre de 2005” y que “desde el mes de octubre de 2005 el patrono ha continuado con la práctica antes mencionada”.

Es preciso recordar que cuando se afirma que una querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda.

Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querrela. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y /o si la querrela se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, supra, a la página. 265.

Asimismo, es pertinente destacar que es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querrelas porque, generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios

sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60, en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

"When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as non-arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases, which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration 'step'. Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that **the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed...**" Énfasis suplido; véase, de Owen Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 2<sup>da</sup> ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426. La función de determinar lo que es o no arbitrable es una función interpretativa.

No hay controversia sobre la cláusula de quejas, agravios y arbitraje del convenio; sus términos son claros. La misma dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**“ARTICLE XVI - GRIEVANCE AND  
ARBITRATION”**

**Section 1.** All disputes between the Union and the Company respecting the interpretation or implementation of this agreement shall be resolved in the following manner:

- (a) Initially between a Union delegate and an authorized representative of the Company designated for such purposes, or by the Director of Labor Relations upon the submission of a written statement to the Union President, clearly stating the issue(s) to be resolved. **If the controversy is not resolved informally within 48 hours (Saturdays, Sundays and holidays excluded) after it is verbally presented to the other side, then either side may submit a grievance in writing to the other party within ten (10) days from -but excluding- the date that the incident, dispute or controversy is alleged to have occurred.** The grievance shall clearly set forth the basic facts and the relevant contractual provisions.
  
- (b) **If a satisfactory resolution is not obtained or a written response is not received within five (5) calendar days from the receipt of the grievance, the matter may be submitted by either of the parties to binding arbitration by service of a written notice to arbitrate on the**

**other party.** If parties earlier agree to arbitrate and by-pass the foregoing processes they may so stipule. In any event, neither the parties nor those whom it represents may engage in any lockouts or stoppages pending the arbitration to finality."

La evidencia admitida y no controvertida establece que la disputa laboral surgió oportunamente, durante la vigencia del convenio colectivo firmado el 15 de abril de 2005, a raíz de que el patrono implantó la práctica objeto de la presente controversia, en octubre de 2005; que la reunión del Comité de Quejas y Agravios se llevó a cabo el 25 de octubre de 2005 y en la misma la Compañía alegó "que el floater se ha venido utilizando a tono con las disposiciones del convenio colectivo, y [que la] querella está prescrita y la unión está impedida por sus propios actos"; que una vez trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en el Comité de Quejas y Agravios, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 21 de noviembre de 2005, y que la Compañía ha continuado con la práctica objeto de la presente querella.

En aquellas situaciones donde el contrato colectivo fija un período de tiempo para presentar una queja, de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo



meritorio del caso. En el caso de epígrafe, está claro que el convenio **no** provee término para elevar la querella ante el foro de arbitraje. En ausencia de una disposición expresa del convenio limitando a un número preciso de días dicho término, el árbitro no puede sino concluir que dicho término tiene que ser uno razonable. Sería irrazonable para con el querellante que ese término sea de sólo unas horas, pero también será irrazonable para con la Compañía presumir que dicho término es de varios meses.

Si la arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales; la doctrina de la incuria trata sobre aspectos extrínsecos y se relaciona con la equidad. Para prevalecer, la parte que imputa incuria tiene que demostrar una demora inexplicable, inexcusable, y un perjuicio o daño. Véase **El Arbitraje Obrero-patronal**, supra, página 426.

No hay prueba alguna de los daños sufridos por la Compañía por razón de la alegada demora en la presentación de la querella en el foro de arbitraje. Asimismo, es preciso destacar que en vista del carácter continuo de la alegada infracción al convenio, toda vez que aún prevalecen las circunstancias que dieron lugar a la presentación de la querella, es inevitable concluir que tal demora tampoco tiene el efecto de evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella.

Una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se puede presentar la querella en cualquier

momento mientras persista la violación. Para establecer si la querrela es de naturaleza continua lo determinante no es la continuidad del agravio, sino, más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente la violación persiste. Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, página 237 y UGT vs. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 JTS 143. Dicho de otro modo, el factor determinante para el discernimiento de la existencia de una [violación continua](#) es el acto que causó la queja o el agravio y no el enfoque en sus efectos. Debido a esto, el remedio a concederse en los casos en que se determine que existe una violación de carácter continuo, se otorgará desde que la querrela fue presentada y no desde que ocurrió el acto inicial que dio origen al agravio.

**MÉRITOS**  
**CASO NÚM.: A-06-1439**

Primeramente, es preciso aclarar que la ILA **no** está impedida de presentar la presente querrela sólo porque figure como compareciente al otorgamiento del convenio colectivo aplicable. Es necesario recordar que las partes entienden de manera diferente los términos contractuales porque la presión que sufren las mismas en la mesa de negociación las lleva a redactar cláusulas que recibirán su significado y alcance en el proceso de arbitraje. Es el papel de las partes contratantes valorar y ponderar sus contraprestaciones y el de los árbitros interpretar el convenio colectivo de manera consecuente con las prestaciones

negociadas por las partes. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 199.

En lo que atañe a los méritos, la Compañía sostiene no viola disposición alguna del convenio colectivo y que actúa conforme al claro lenguaje del mismo.

Por su parte, la Unión sostiene que el “floater” sólo debe ser utilizado para realizar tareas en sustitución del personal que ya está en funciones, y no para sustituir o desplazar a uno que, aún estando disponible para trabajar, no ha sido llamado a trabajar.

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

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

**“ARTICLE VI - WORK HOURS**

...

C. Terminal Work:

3. ...

- a. Fixed floater: A fixed floater will be recruited in the terminal operations from Monday to Friday. In the following manner: floater will be hired from the switchers list, by seniority provided that they can perform the job functions of switcher, toploader, operator, longshoremen, driver, checker and gateman, in the yard. If no qualified floater is identified and hired from the switchers list, then the Company may recruit a floater from any other classification. The fixed floater may be moved to any area and all classifications within the terminal, except aboard a

vessel, as needed by the Company. The parties agree that there is a need to develop a list of floaters within a reasonable time.

4. ...”

El lenguaje de la disposición contractual citada 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.

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.

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, 6<sup>th</sup> ed., 2003, BNA, Washington, DC, páginas 623-626.

La evidencia admitida y no controvertida establece que la clasificación de “floater” existe desde el año 2001 y, desde ese entonces, no han variados sus funciones ni el uso que se le da al mismo. De lunes a viernes y sólo en el turno de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., el “floater” hace las funciones del personal fijo (switcher, toploader, operator, longshoremen, driver, checker and gateman) que fue llamado y está destacado en el Patio, recibiendo y despachando furgones, y en operaciones típicas del terminal, mientras dicho personal está disfrutando de su período de tomar alimentos.

Con el uso del “floater”, en conjunción con un sistema de horario flexible (el cual permite horarios escalonados para tomar alimentos), se pretende brindar un servicio continuo en el terminal o que el mismo no se vea interrumpido o reducido debido a que un empleado está disfrutando de su período de tomar alimentos.

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

La querrela es arbitrable; en consecuencia, procede evaluar los méritos de la misma y emitir un juicio sobre ese particular.

Se determina que la ILA **no** está impedida de presentar la presente querrela sólo porque figure como compareciente al otorgamiento del convenio colectivo aplicable.

Asimismo, se determina que la Compañía **no** viola el convenio colectivo al hacer uso de la posición (clasificación) de 'floaters' en la operación de patio; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de abril de 2008.

---

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

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 1 de abril 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

LCDO ARTURO LUCIANO DELGADO  
1055 AVE JF KENNEDY PH-2A  
SAN JUAN PR 00920-1711

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

---

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ  
SECRETARIA