

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

HORIZON LINES INC.
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-3075

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL E INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO**

**OPERACIÓN DEL "STACKER" "TOP
LOADER"**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del caso de autos se llevaron a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico los días 20 de julio, 22 de agosto y 7 de septiembre de 2006.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 3 de noviembre de 2006, cuando venció el término prorrogado concedido al Asesor Legal de la Unión para someter su alegato escrito en apoyo de su respectiva posición.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Horizon Lines, Inc. en adelante denominada la "**la Compañía**" o "**el Patrono**" comparecieron el Lcdo. Rafael Cuevas kuinlam, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Vladimir Pérez, Gerente de Patio; el Sr. Roberto Batista; Gerente de Operaciones, el Sr. Richard Rodríguez,

Gerente de Puerto; y el Lcdo. Manuel López Llavona, Director de Relaciones Industriales.

Por “**la Unión**” comparecieron el Lcdo. Arturo Luciano Delgado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Carlos Ortiz Velázquez, Presidente, el Sr. Francisco Díaz Morales, Vicepresidente; el Sr. Juan Vélez Rodríguez, Miembro de la Local y Ex-presidente, los Sres. José Santiago, Julio García, Arnaldo Rosa Santana, Carlos Román y la Lcda. Milagros Rivera, Asesora Legal.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión del caso, razón por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión.

Por la Unión:

1. “Si Horizon Lines viene obligado a reclutar para la operación de “stacker” (top loader) en el patio (“grounding”, despacho y recogido) el personal fijo por clasificación establecido en el Artículo VI-C del Convenio Colectivo, incluyendo el personal a cargo del manejo y operación del “twist lock”, y si al no hacerlo incurre en violación al Convenio Colectivo.
2. Si Horizon Lines viene obligado a cumplir con el Artículo VI-C (“Horas de Trabajo”) que establece los horarios y la garantía mínima de horas de trabajo por turno y clasificación, reconocido de esta manera los Artículos VI § 5, VIII § 2-C y § 23, y si al no hacerlo incurre en violación al Convenio Colectivo.
3. Si Horizon Lines viene obligado a utilizar personal ILA en el manejo del “twist lock” que se realiza en el área del “stacker” a tenor con el Artículo I del Convenio Colectivo y si al no hacerlo incurre en violación al Convenio Colectivo”.

Por el Patrono:

“Determinar si este caso es arbitrable o no y de serlo, si la Compañía viola o no el Convenio Colectivo 2004-2010 al emplear el complemento completo de los trabajadores fijos ILA según reza el Artículo VI, Sección C, del Convenio Colectivo y al emplear trabajadores adicionales a tenor con el Artículo VIII, Secciones 2 y 3 de Convenio Colectivo”.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el caso de autos es arbitrable procesalmente o no.

De serlo que se desestime la querrela.

De serlo que el Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2004 al 30 de septiembre de 2010, al emplear el complemento completo de los trabajadores fijos de la Unión I.L.A. según lo dispone el Convenio Colectivo en su Artículo VI, Sección C y al emplear trabajadores adicionales a tenor con el Artículo VIII, Secciones 2 y 3 del Convenio Colectivo.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1- Exhibit Núm. 1 - Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de octubre de 2004 al 30 de septiembre de 2010.

¹ Artículo XIV - Sobre la Sumisión

...

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.

2- Exhibit Núm. 2 - Conjunto:

Carta del 7 de marzo de 2006 dirigida al Sr. Juan Vélez Rodríguez, Vicepresidente de la Unión por el Sr. Richard Rodríguez, Administrador del Puerto de San Juan de Horizon Lines.

3- Exhibit Núm. 3 - Conjunto:

Carta del 9 de marzo de 2006 dirigida al Sr. Richard Rodríguez por el Sr. Juan Vélez Rodríguez.

4- Exhibit Núm. 4 - Conjunto:

Carta del 7 de marzo de 2006 dirigida al Sr. Carlos Ortiz, Presidente de la Unión por el Sr. Manuel López Llavona, Director de Relaciones Industriales de Horizon Lines.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

**ARTICLE VI
WORK HOURS**

C. Terminal Work:

Fixed personnel manning shall be as follows:

M	T	W	T	F
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)

M	T	W	T	F
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)

1. Hours: The work guarantee will be eight (8) hours except after 4:00 p.m., on Saturdays, Sundays, and holidays when the guarantee will be four (4) hours. The number of hours to be worked in the yard or in the terminal shall be specified in the posting:
2. Wages: Straight time will be paid for eight (8) hours of work between 7:00 a.m. and 4:00 p.m., from Monday to Friday for those employees that work in receiving and dispatching and in Terminal. From 6:00 a.m. to 7:00 a.m. and from 4:00 p.m. to 6:00 p.m., the wage rate will be time-and-one half (1 ½) of the regular rate.
3. Switchers: All switchers will be recruited from the seniority list and may perform all functions within their classification as hended by the Company, with the exception of the regular switchers from maintenance who will be recruited in said area and who may be moved and utilized as required by the Company within their classification, except in the operations under the crane in the loading and unloading of vessels.
 - a. Fixed Floater: A fixed floater will be recruited in the Terminal operations from Monday to Friday. In the following manner: floaters will be hired from the switchers list, by seniority provided that they can perform the job functions of switcher, toploader, operator, longsheremen, 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. Top Loader/Empty Pick/Reachstacker/Transtainer: All the Top Loader/Empty Pick/Reachstacker/Transtainer operations will be recruited from the seniority list and may perform all functions within their classification as needed by the Company.
5. Checkers: The checkers will be recruited from the actual seniority list and may perform all functions within their classification as needed by the Company. In addition to the checkers of the vessel, checkers may be moved to perform work within their classifications in the yard and aboard the vessel, as needed.
6. Janitors: The janitors will be recruited from the seniority list and may perform all functions within their classification as needed by the Company, except for the Marine Janitor who will be recruited from the Marine Department and who may be moved from any area within his classification.

7. Stevedores: The stevedores for the yard operations will be recruited according to their seniority and will fulfill all functions within their classification.
8. Relief Shift:
 - a. Hours: There will be a minimum of four (4) hour guarantee for the relief shift that is called at 3:00 p.m. and commences at 4:00 p.m. in the yard. The company is obligated to specify on the posting slip the number of hours to be worked beyond the minimum four (4) hour guarantee, if any. In the event that an employee refuses to work these additional hours, the Company, at the 3:00 p.m. shape, will be permitted to replace this employee at 9:00 p.m. with another employee from the list, which replacement employee shall also be recruited at the 3:00 p.m.
 - b. Replacements: The Company will have the right to replace, if necessary, yard personnel at 9:00 p.m. with a four (4) hour guarantee.
 - c. "Force Majeure": In the event "force majeure", if yard personnel is needed to work beyond 2:00 a.m., the Company must first confer with the Union and each request will be considered on a case-by-case basis. Any over-time work that may be required beyond 2:00 a.m. will be assigned by seniority.

9. Shape: The shapes for the 7:00 a.m., 8:00 a.m. and 9:00 a.m. Start times will be called fifteen (15) minutes prior the commencement of operations. This system will also apply to employees in the roadability, refrigeration, and the maintenance departments during the performance of dispatch work.
10. Flexi-time: A flexible work system will be established *only* in the receiving, dispatching, and Terminal operations, Starting times in all other areas of work shall be as established and set forth in Article VI, Work Hours of this Agreement. Flexi-time, in the receiving, dispatching, and terminal operations is, defined as work shifts staggered starting *only* at 6:00 a.m., 7:00 a.m., 8:00 a.m. and 9:00 a.m., in order to permit continuous operations. Employees must be hired in strict seniority order. In the application of flexitime, the last meal hour shall be no later than 1:00 p.m.

ARTICLE VIII

GENERAL CONDITIONS

1. ...
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 and will particularly determine:

- a. The duties and obligations of each and every one of the workers employed by the Company in the contracting unit.
 - b. The methods for loading and unloading of vessels.
 - c. The hours to start work in accordance with the provisions contained in this collective bargaining agreement.
 - d. Selection and employment of personnel according to requirements of the Company's 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.

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 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 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 the parties earlier agree to arbitrate and by-pass the foregoing processes they may so stipulate.

In any event, neither the parties nor those whom it represents may engage in any lockouts or stoppages pending the arbitration to finality.

Section 2. (a) Any dispute, claim or controversy initiated by the Union or brought on behalf of an individual employee or group of employees will initially be presented by his/their shop steward to the appropriate manager (or other person or department designated by the Company for such purpose). If they do not informally resolve the issues within seven (7) working days of — but excluding — the date of the event, the matter will be discussed between a Union delegate and an authorized Company representative.

(b) If the matter is not resolved or responded to within the ten (10) working days thereafter, the matter may be submitted by either party to final and binding arbitration by a Committee comprised of two representatives of the Company and two representatives of the Union and fifth member selected by the four other members. The members of the Committee shall be designated within 72 hours, excluding Saturdays, Sundays, and holidays, after delivery of the request to arbitrate. In the event that the fifth member

cannot be agreed upon, the four members will petition the Secretary of Labor of Puerto Rico to designate an impartial individual to serve in such position. The Committee will promptly move to hear the matter and will issue a decisión within thirty (30) days after the close of the hearing. The Committee shall have no power to alter, modify or amend this Agreement. All related fees and costs shall be shared equally by the parties. Its decisión — or award — shall be final and binding on all parties and persons related to the issues.

(c) If the parties so agree in writing, they may expedite the foregoing procedure by designating a single, mutually acceptable arbitrator to hear and determine the issues or dispute.

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Inicialmente debemos señalar que la controversia que nos ocupa en el caso de autos trata sobre el cierre de los "twist locks".

Surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje que esta práctica existe desde finales del año 2000 pero la Unión protestó por primera vez esta práctica en marzo de 2006 según surgió del testimonio del Sr. Manuel López Llavona, Director de Relaciones Industriales de la Compañía.

Surgió también de los testimonios de los señores López Llavona, Roberto Batista y Vladimir Pérez, Testigos del Patrono que a finales del año 2000, se comenzó con la autorización de la Unión a utilizar "stackers" con un operador, sin estibador y sin "checker".

Como parte de su prueba, la compañía presentó ejemplos de "work orders" (Exhibit Núm. 6 de la Compañía) que cubren los años 2001 al 2004 y que demuestran los empleados que realmente trabajaron con sus clasificaciones, las horas trabajadas y el costo total de operación.

En estos documentos se demuestra que se empleó el personal regular que establece la tabla del Artículo VI, inciso (C), "Terminal Work", supra, más Operadores adicionales para el servicio de entrega del contenedor al camionero sin estibadores o "checkers" adicionales.

De hecho en el propio exhibit núm. 11 de la Unión, aparece por lo menos un Operador de Servicio de entrega de Contenedores, sin estibador ni "checker".

También surgió de la prueba desfilada por el Patrono, la carta dirigida al Sr. Guillermo Ortiz, Presidente de la Unión del 4 de agosto de 2000 (Exhibit Núm. 5 del Patrono) donde se confirma el comienzo del reclutamiento de Operadores de "stackers" sin estibadores, ni "checker".

Por otro lado, la carta del señor López Llavona dirigida al Presidente en aquel tiempo de la Unión, el Sr. Juan Vélez del 26 de marzo de 2001 (Exhibiti Núm. 3 del Patrono) indicaba que se eliminaba el antiguo sistema de acompañar al Operador con

personal adicional establecido en el párrafo núm. 6 de la Estipulación del 12 de mayo de 1997 (Exhibit Núm. 2(a) del Patrono).

Aquí se estableció el sistema que aún funciona en el muelle que es un personal fijo que la compañía tiene que emplear de lunes a viernes, lo necesite o no, en sustitución párrafo núm. 6 de la estipulación de 1997 (Exhibit Núm. 2(a) del Patrono).

En otras palabras, se eliminó el sistema de "stackers" con todo un personal y quedó en vigor entonces el empleo del personal establecido en la tabla.

Con relación a lo anterior, si existiera necesidad de trabajadores adicionales a éstos, el Convenio Colectivo dispone claramente la manera de hacerlo en el Artículo VIII, párrafos 2 y 3 supra.

No existe otra disposición en el Convenio Colectivo acerca de como se van a emplear trabajadores adicionales que no sean los que establecen los párrafos 2 y 3 del Artículo VIII, supra, del Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la carta del 26 de marzo de 2001 (Exhibit Núm. 3 del Patrono) pasaron a formar parte del Convenio Colectivo del 2001 al 2004 y del Convenio Colectivo vigente actualmente, incluyendo la eliminación de la operación del "stacker" con más personal.

Es importante señalar además que el Patrono presentó como parte de su prueba testifical al camionero Alexis Otero quien declaró que desde hace aproximadamente cinco (5) años esta recogiendo contenedores y que siempre ha cerrado los "twist locks" y que nunca lo ha hecho un empleado unionado de la I.L.A.

Con respecto a este testimonio, la Unión no presentó evidencia contradictoria, refutó en forma alguna esta prueba testifical presentada por el Patrono.

Con relación al aspecto de la arbitrabilidad procesal, el Convenio Colectivo establece un Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje en su Artículo XVI, supra, y en la Sección 1 (a) del mismo se establece que cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este Convenio Colectivo y que no pueda ser resuelto dentro del período de 48 horas de haber surgido, será puesto por escrito y sometido por la parte interesada a la otra parte a no más tardar del décimo (10) día después del día que surgió dicho incidente, disputa, reclamación o controversia.

Es decir, que el Convenio Colectivo dispone que el Querellante o la Unión tendrán solamente diez (10) días después del día que surgió la disputa, reclamación o controversia para hacer su reclamo.

Con relación a lo anterior, se ha establecido que cuando el Convenio Colectivo contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente culmina en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sexta Edición, págs. 220 y 221.

También se ha establecido que cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites del tiempo establecidos en el Convenio Colectivo, el Árbitro generalmente determinará que la querella no es arbitrable a menos que la otra parte

haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. Owen Fairweather, *Practice & Procedure in Labor Arbitration*, Cuarta Edición, pág. 123.

En el campo del Derecho Laboral Puertorriqueño, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que una Unión esta obligada a someter diligentemente sus querellas al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en un Convenio Colectivo y resolvió además lo siguiente:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los Convenios Colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos”. *Buena Vista Dairy*, 94 D.P.R. 624 (1967). Véase también los casos de *Nazario v Hull Dobbs* 101 D.P.R. 286; *Nazario v Tribunal Superior* 98 D.P.R. 846; y *Rivera Padilla v Coop. Ganaderos* 110 D.P.R. 621”.

No conduce a la paz industrial y laboral el ignorar los procedimientos establecidos en una cláusula de Quejas y Agravios y Arbitraje, puesto que el efecto sería el agravar la querella en lugar de resolverla.

Los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para solicitar el procedimiento de arbitraje son una garantía contra la dilación indefinida en la ventilación y resolución de querellas.

Es precisamente por esas razones que las partes en un Convenio Colectivo establecen términos, y condiciones para el procesamiento de querellas.

Está claramente establecido en el campo del arbitraje obrero patronal que el ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo.

No podemos perder de vista que el tiempo para un querellante o la Unión querellarse es a partir del día en que surgió el incidente.

Sobre este particular véase los laudos de arbitraje A-89, del Honorable árbitro Juan T. Rodríguez (Ex-Subdirector de este Negociado) y A-1927 del Honorable árbitro Pedro Santos.

Esta situación antes descrita es producto de una determinación negociada y acordada por las partes y con fecha fija y cierta, véase el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública y la Unión General de Trabajadores 2002 T.S.P.A. 51 (2002).

Debido a que la Unión no cumplió con los términos dispuestos bajo el procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje resolvemos que la querella no es arbitrable procesalmente.

Sobre lo anteriormente señalado el foro arbitral ha sostenido que:

“[I]f the agreement does contain clear time limits for filling and prosecuting grievances, failure to observe them generally will result in dismissal of the grievance if the failure is protested. Thus, the practical effect of the late filling in many instances is that the merits of the dispute are never decided.” Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 7ma. Edición, Washington, D.C., BNA Books, 2003, págs. 220-221.

A base de la prueba desfilada por la Compañía en la vista de arbitraje surge claramente que la Unión no cumplió con el Artículo XVI, supra, del Convenio Colectivo, por lo cual resolvemos que la querella del caso de autos no es arbitrable procesalmente.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que la doctrina sobre la observancia del procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.U.E v. F.S.E., 112 DPR 51, (1982).

Cabe señalar, además, que la “La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en el convenio para el procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje.” H.U.E v. F.S.E., supra. Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo, o del procedimiento de Quejas y Agravios ahí establecido. San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de Quejas y Agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coopr. de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621, (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286, (1973); Nazario v. Lamparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 DPR 624, (1967); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

A la luz de los hechos y la evidencia desfilada en la vista de arbitraje determinamos que la querrela del caso de autos no es arbitrable procesalmente.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas en el transcurso de esta opinión emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de noviembre de 2006.

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de noviembre de 2006; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO RAFAEL CUEVAS KUINLAM
URB CAPARRA HEIGHTS
416 AVE ESCORIAL
SAN JUAN PR 00920-3514

SR CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
PRESIDENTE
INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S
ASSOCIATION LOCAL 1575
PO BOX 9066433
SAN JUAN PR 00906-6433

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

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**