

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

| | |
|--|--|
| HORIZON LINES OF PUERTO RICO (antes CXS) (Patrono) | LAUDO DE ARBITRAJE |
| Y | CASO NÚM.: A-07-3135 |
| INTERNATIONAL LONGSHOREMENS ASSOCIATION AFL-CIO, Local 1575 (Unión) | SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Expiración de Convenio Colectivo |
| | CASO NÚM.: A-06-1054 |
| | SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL |
| | ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA |

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 1ro de noviembre de 2006. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Manuel López Llavona, Director de Relaciones Industriales; y el Sr. Roberto Batista, Gerente de Operaciones, ambos en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Antonio Luciano Delgado, Representante Legal y Portavoz; Sr. Carlos Ortiz, Presidente ILA; Sr. Juan Vélez Rodríguez, Vicepresidente ILA; y el Sr. Rafael Vargas Santiago, en calidad de testigos.

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto a la sumisión. No obstante, cada una sometió su respectivo proyecto. Los mismos, se detallan a continuación:

PATRONO:

1. Que la Honorable Árbítro determine si tiene jurisdicción o no para atender en un asunto que surgió durante el término del pasado convenio colectivo, y que fue presentado por primera vez en 2005, cuando ya se había expirado dicho convenio.
2. Que la Honorable Árbítro determine si la presente querella es arbitrable procesalmente.

UNIÓN:

Determine si se ha violado la antigüedad al querellante Rafael Vargas Santiago, por parte de Sea Land Services, Inc. Posteriormente, CXS Lines, y luego Horizon Lines of Puerto Rico.

Luego de analizar ambas contenciones, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la presente controversia es o no arbitrable, en su modalidad sustantiva. De determinar que la misma es arbitrable sustantivamente, determinar si la querella es arbitrable, en su modalidad procesal. De ser en la afirmativa, desestimar la querella. De lo contrario, establecer si la Compañía ha violado la antigüedad del querellante Rafael Vargas Santiago, y emitir el remedio que corresponda.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO IV****Antigüedad y “Listas Piloto”**

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) asuntos precisos a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

- A. La antigüedad se define por la duración de servicio continuo del empleado con la Compañía dentro de una clasificación específica en la unidad contratante a partir de su fecha inicial de empleo en la unidad contratante.
- B. Después de que el empleado haya trabajado 600 horas o más para la Compañía durante un año aniversario en una clasificación específica, el nombre de dicho empleado será agregado a la lista "piloto" dentro de esa clasificación. Disponiendo, sin embargo que los técnicos de refrigeración, mecánicos, soldadores, carpinteros, electricistas y conductores de grúas obtendrán antigüedad una vez demostrada su capacidad o certificación para el correspondiente trabajo. Las "listas piloto" serán utilizadas de escoger empleados para asignaciones de trabajo por antigüedad.
- C. Después de que un empleado obtenga un puesto fijo con una ganga o clasificación específicas, su nombre aparecerá en esa lista y será eliminado de todas las otras listas, excepto de la lista de barcos. La antigüedad se define como la duración de tiempo de tal clasificación.
- D. La antigüedad será respetada en todos los departamentos, excepto en el departamento "Marine", donde la antigüedad será por ganga(s) y no por antigüedad del empleado dentro de la unidad contratante.
- E. La antigüedad será respetada para efectos de suspensiones, cesantías, retención, vacaciones, días festivos y otros casos cuando dos o más empleados de la unidad contratante estén involucrados.
- F. 1. "Listas Piloto" Una vez al año la Compañía preparará y presentará a la Unión borradores de listas de antigüedad de acuerdo con el antedicho sub-párrafo (A). La Unión examinará y luego confirmará o negará la exactitud de dichas listas y luego informará a la Compañía sobre discrepancias o correcciones en un plazo de diez (10) días laborables. La Compañía entonces producirá nuevas "listas piloto" corregidas dentro de un plaza de diez (10) días.

2. La Compañía mantendrá una lista separada de la “lista piloto” con sus propios trabajadores permanentes por clasificación. Cuando se vaya a llenar una vacante, el primer suplente alterno de dicha clasificación se agregará a la lista de personal fijo de esa clasificación.

G. Se puede poner fin a la antigüedad sí el empleado:

1. Renuncia voluntariamente;
2. Está ausente por quince (15) días laborables consecutivos por cualquier motivo, sin previo aviso, por escrito, a la Compañía;
3. Es despedido por causa justificada;
4. Voluntariamente recibe beneficios de retiro del Plan de retiro de ILA-PRSSA;

H. Las listas de antigüedad serán revisadas dentro de los treinta (30) días de la firma de este Convenio.

ARTÍCULO XVI

Quejas y Arbitraje

Sección 1. Todos los conflictos entre la Unión y la Compañía, con respecto a la interpretación o aplicación de este Convenio, serán resueltos de la siguiente manera:

- (a) Inicialmente entre un delegado de la Unión y un representante autorizado de la Compañía designados para tal propósito, o por el Director de Relaciones Laborales una vez se entregue una declaración por escrito al Presidente de la Unión, manifestando claramente el problema o los problemas que se habrán de resolver. Si la controversia no se resuelve informalmente dentro de 48 horas (excluyendo sábados, domingos y días festivos) luego de haber sido presentada verbalmente a la contraparte, entonces cualquiera de las partes podrá presentar una queja por escrito a la otra parte dentro de un término de diez (10) días, contados a partir de la fecha -pero excluyéndola- en que el incidente, conflicto o controversia haya, presuntamente, ocurrido. La queja expondrá con

claridad los hechos básicos y las disposiciones contractuales pertinentes.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre Horizon Lines de Puerto Rico, antes CSX, y la Local 1575, International Longhorement's Association AFL-CIO se encuentran regidas por un Convenio Colectivo, cuya vigencia comprende desde el 1ro de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2010.
2. Allá para el año 1983, el querellante Rafael Vargas Santiago pasó a ocupar una plaza de estibador en Navieras de Puerto Rico. En 1984, formó parte de la lista de suplentes del "Yard Control", donde ocupó la posición #18.
3. Las listas de empleados suplentes de Navieras y Horizon Lines habían sido listas conjuntas por clasificación, de las cuales ambas compañías se beneficiaban de tales trabajadores.
4. En el año 2002, Navieras de Puerto Rico cesó operaciones. A raíz de dicho cierre, el 14 de mayo de ese mismo año, Horizon Lines creó una nueva lista, en la cual el querellante pasó a ocupar la posición #11.
5. A los fines de neutralizar cualquier efecto nocivo a las partes, éstas firmaron una Estipulación que disponía lo siguiente:
 - Los trabajadores fijos de Navieras afectados por el cierre se incluirán en las listas de suplentes comunes, ocupando las primeras posiciones dentro de sus clasificaciones.
 - Aquellos trabajadores fijos y suplentes afectados que trabajaban en alguna clasificación no existente en CSX o en algunas listas de antigüedad no común, pasarán a tenor con su antigüedad, a las listas de suplentes comunes de la clasificación similar o más parecida que tenga CSX, a tenor con el Artículo I-D-5, según aparecen en Anejo "A".

- Este acuerdo no afectará a los empleados fijos de CSX, que continuarán como al presente.
 - **Se le concede a los trabajadores afectados por este acuerdo, 90 días a partir de la fecha en que un árbitro del Departamento del Trabajo confirme esta Estipulación para evidenciar que la posición en la clasificación que aparece en el Anejo "A" es la correcta. Cualesquiera otra querrela y/o alegación se hará a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo.**
6. El 15 de mayo de 2002, el Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Román Velasco González, determinó que la Estipulación de referencia cumplía con los parámetros dispuestos por el Convenio Colectivo, la ley y la equidad.
 7. Mediante comunicación fechada el 22 de agosto de 2002, la Compañía le informó a la Unión que, conforme a la Estipulación de 14 de mayo de 2002, el término para presentar reclamaciones en torno a las listas de antigüedad venció el 21 del mes de agosto de 2002. Por lo que cualquier querrela radicada posterior a dicha fecha sería considerada tardía.
 8. El 17 de agosto de 2005, la Unión radicó una querrela por alegada violación a los derechos de antigüedad del querellante, por éste no haber sido incluido en la lista de "Utility" de Patio, preparada en el año 2002.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Sustantiva

En primer lugar nos corresponde pronunciarnos en cuanto a un planteamiento umbral presentado por la Compañía. Ésta sostuvo que carecemos de jurisdicción para dilucidar los méritos de la querrela toda vez que la Estipulación de 14 de mayo de 2002 fue firmada durante la vigencia de un Convenio Colectivo anterior al que estuvo

vigente cuando la Unión radicó el caso de referencia. La Unión discrepó de dicha aseveración.

Si bien es cierto que la referida Estipulación tuvo su génesis durante la vigencia del Convenio anterior, no es menos cierto que la vigencia de una querrela está supeditada a los términos estipulados por las partes en el procedimiento de tramitación de controversias dispuesto en un convenio colectivo, y no a la vigencia del mismo. En consecuencia, tanto los derechos adquiridos, como los términos prescriptivos pueden sobrevivir a la vigencia de un convenio, siempre y cuando, las partes contratantes, así lo estipulen en el procedimiento de adjudicación de controversias.

Específicamente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso Servicios Médicos Hospitalarios v. Junta de Relaciones del Trabajo, 98 DPR 105 (1969), emitió una Opinión relativa a que los derechos acumulados durante la vigencia de un convenio, sobreviven a la fecha de expiración de éste. El caso de referencia trataba sobre una reclamación por bono de Navidad. El convenio colectivo que regía las relaciones obrero patronales entre dichas partes expiró en una fecha previa a la correspondiente a la otorgación del referido bono; por lo que el patrono determinó no conceder el mismo. Posterior a la oportuna reclamación de la Unión, el patrono decidió acudir al Tribunal Supremo, pues entendió que, similar al caso de epígrafe, el mecanismo arbitral no puede estar disponible si ha cesado la vigencia de un convenio colectivo. A tal planteamiento del patrono, el Honorable Tribunal expresó lo siguiente:

La interpretación propuesta por el Patrono se encuentra reñida por la razón. Basta decir que si un empleado hubiese cesado en su trabajo antes de la fecha de expiración del convenio, la empresa hubiese tenido que liquidarle y pagarle la parte proporcional de la bonificación.

Es decir, y nos reiteramos en señalar, los derechos acumulados sobreviven al convenio colectivo anterior. Una determinación en contrario, constituiría privar a los trabajadores de un derecho adquirido. A tales efectos, y retrotrayéndonos a la controversia de autos, debemos concluir que, en términos sustantivos, poseemos jurisdicción para entender en la presente querrela. Así pues, el presente caso es arbitrable sustantivamente.

Nos corresponde, ahora, determinar si las partes cumplieron o no con los términos estipulados para la disposición de la controversia aquí trabada. Veamos.

Arbitrabilidad Procesal

La Compañía sostuvo que la presente controversia no era arbitrable en su modalidad procesal por razón de que transcurrió un periodo de más de tres (3) años, entre el término provisto por la Estipulación del 14 de mayo de 2002 para radicar querrelas en cuanto a las referidas listas de antigüedad, y la fecha de radicación de la querrela por parte de la Unión.

La Unión, por su parte, defendió la arbitrabilidad de la querrela, y justificó la demora en la radicación de la querrela en el desconocimiento del querellante de que su nombre había sido excluido de la lista de antigüedad. Según alegó, no fue hasta que surgió una controversia entre otros dos empleados, quienes reclamaron el puesto del aquí querellante, que este último se percató de que había sido excluido de la lista en cuestión. Alegadamente, dicha exclusión se debió a un error cometido por la Compañía, quien excluyó de la lista de antigüedad al querellante.

La norma generalmente establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado por las partes para procesar sus controversias. San Juan Mercantil v. JRT, 104 DPR 86,90 (1967). En el caso de referencia, nos corresponde determinar si los términos de radicación de la querrela se encuentran acorde con los términos acordados en la Estipulación de 14 de mayo de 2002, para consumir dicha radicación.

Un examen de la referida Estipulación nos revela que los trabajadores afectados por los acuerdos logrados entre estas partes dispusieron de noventa (90) días, a partir de la fecha en que el entonces Árbitro Román Velasco González emitiera su determinación confirmando la misma, para presentar cualquier querrela con relación a la posición que ocupasen en la lista de antigüedad que aparece en el Anejo "A".

El ex Árbitro Velasco González emitió su determinación el 15 de mayo de 2002, la querrela de autos fue radicada el 17 de agosto de 2005, por lo tanto, no requiere de considerable análisis para colegir que no habiéndose presentado querrela sobre estos asuntos, dentro del término establecido, debemos entender este derecho como renunciado. Las listas de suplentes fueron debidamente publicadas, y era total responsabilidad del querellante, el verificar las mismas y hacer el reclamo, de haber alguno, que así correspondiese. Ciertamente, el desconocimiento de una responsabilidad, no exime de su cumplimiento.

Es principio normativo en el arbitraje obrero patronal que cuando los términos de una cláusula de un contrato, en este caso, una estipulación entre estas partes, son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, procede atenerse al sentido literal de dicha cláusula. Luce & Co. v. J.R.T., 86 DPR 425 (1962). El sentido

literal de la cláusula 4(d) de la Estipulación de 14 de mayo de 2002, claramente nos indica el orden establecido por las partes contratantes para ventilar las querellas que surjan como resultado de esta situación en particular.

Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60, reiteró la norma a los efectos de que en los casos en los cuales la Unión quiera cuestionar alguna acción patronal, ésta tiene que cumplir a cabalidad con los pasos y términos específicos contemplados en el proceso de ventilación de querellas. Por ende, si la querella no es presentada a tiempo, o el arbitraje no se solicita a tiempo, la querella no es arbitrable procesalmente.

Así las cosas, y conforme a lo antes expresado y concluido, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

La presente querella es arbitrable, en su modalidad sustantiva, **no así** en su modalidad procesal, por lo que carecemos de autoridad para atender los méritos de la misma. Se desestima la querella de autos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de marzo de 2007.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de marzo de 2007 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. MANUEL A. LOPEZ LLAVONA
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
HORIZON LINES
PO BOX 362648
SAN JUAN PR 00936-2648

LCDO. ANTONIO CUEVAS
CUEVAS KUINLAM & BERMÚDEZ
CAPARRA HEIGHTS
#416 AVE. ESCORIAL
SAN JUAN PR 00920-3514

SR. CARLOS ORTIZ
PRESIDENTE
INTERNATIONAL LONGSHORMENT'S
PO BOX 9066433
SAN JUAN PR 00906-6433

SR. JUAN VELEZ RODRÍGUEZ
VICEPRESIDENTE
INTERNATIONAL LONGSHOREMENS ASSOC.
PO BOX 9066433
SAN JUAN PR 00906-6433

LCDO. JOSÉ F. MATOS
PO BOX 362677
SAN JUAN PR 00936-2677

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III