

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. Box 195540  
San Juan PR 00919-5540

INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES  
DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-08-2384, A-08-2385,  
A-08-2386, A-08-2387, A-08-2388 \*

SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

ÁRBITRO  
LEIXA VÉLEZ RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de los casos de referencia se celebraron en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los días 16 de junio y 29 de julio de 2009. Los casos quedaron sometidos, para efectos de adjudicación, el 16 de septiembre del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por **International Shipping Agency**, en adelante "la Compañía" o "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, asesor legal y portavoz; la Sra. Karen Figueroa, directora de Recursos Humanos; y el Sr. José García, vicepresidente de Operaciones de Terminal. Por la **Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico**, en adelante, "la Unión" o "la UDEM", comparecieron: el Lcdo. Vimaél Baerga Santini, asesor legal y portavoz; el Sr. Octavio Cordero, representante; y los Sres. Roberto Ramírez, Efraín González, Carlos Sánchez y Pedro J. Orraca, querellantes. El Sr. Víctor Aponte también es querellante en

---

\* Casos Agrupados.

este caso y aunque no compareció a la audiencia estuvo debidamente representado por la Unión.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídos, interrogar y conainterrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que éstas sometieron por separado su proyecto de sumisión.

### Por el Patrono:

Que la Honorable Ábitro determine si la Compañía violó disposición alguna del Convenio Colectivo al tomar con el reclamante la acción disciplinaria que protesta. [Sic]

### Por la Unión:

Que el Ábitro determine:

- a. Si las ausencias que el Patrono imputa a cada Querellante, constituyen o no ausencias conforme a derecho.
- b. De determinar que no son ausencias, se ordene el pago de los deberes dejados de devengar como consecuencia de la suspensión de empleo y sueldo que este fue objeto y además se condene al Patrono al pago de un veinticinco por ciento (25%) de la suma que le corresponda a los Querellantes, por concepto de honorarios de abogado.
- c. De concluir el Ábitro que son ausencias, que determine si la suspensión de empleo y sueldo de los Querellantes presentes es justificada o no.

Luego de analizadas las contenciones de las partes, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si las suspensiones impuestas a los Querellantes estuvieron justificadas o no. De determinar que no estuvieron justificadas, la Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO IX - CONDICIONES DE TRABAJO

La Unión tendrá derecho a nombrar delegados en los diferentes muelles y uno para los talleres de mantenimiento, y la Compañía le dará reconocimiento oficial. Dichos delegados tendrán la obligación de velar porque tanto la Compañía como el personal cubierto por este contrato colectivo cumplan con sus respectivas obligaciones. Si en el curso del trabajo surgiera alguna disputa o controversia, el delegado (sin que se interrumpa el trabajo) discutirá el asunto con el jefe inmediato que se encuentre en el muelle. Si no se pudiera decidir el asunto, entonces será referido por el delegado a la Unión para que en adelante se someta al procedimiento de Quejas y Agravios que se establece en este convenio colectivo.

...

2. La Unión y sus miembros no sancionarán la incompetencia que resulte en la realización del trabajo de los

---

<sup>1</sup> Artículo XIII – Sobre la Sumisión

....

b) En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro. de octubre de 1983 y varias estipulaciones que lo extienden con algunas modificaciones hasta el 2010.

empleados que cubra este Convenio, los paros no autorizados, el rehuir el trabajo, robos o cometer daños maliciosos a la carga. El hecho de que se cometa cualquiera de las precitadas ofensas o faltas será causa suficiente para despedir la persona culpable, entendiéndose que si el miembro de la Unión se considera inocente podrá llevar su caso al comité de arbitraje. También todo empleado cooperará para mantener el orden, la disciplina y la protección de la carga y toda propiedad de La Compañía.

...

4. La Compañía se reserva el derecho de retirar del trabajo a cualquier empleado cubierto por este Convenio que no reúna las cualidades y habilidades para llevar a cabo el trabajo que se le asigne, sin perjuicio de que el empleado apele a los oficiales de la Unión para negociación directa.

...

7. La Compañía asignara al personal empleado por horas cubierto por este Contrato, a las 3:00 PM del día anterior al que deberá empezar a trabajar.

...

18. Son prerrogativas de la Compañía la forma de llevar a cabo los trabajos, la fijación de normas y la formulación de reglas razonables de trabajo, pero si se diera el caso que la Compañía ponga en vigor una regla que a su juicio no este en controversia con este Convenio, pero resultare, sin embargo que la Unión considere en controversia con los términos del Convenio, dicha regla será discutida entre las partes a los fines de corregir posibles deficiencias o discrimen de la misma, entiéndase que no se introducirán sistemas mecanizados que no estén en uso en la actualidad sin antes negociarlo con la Unión.

...

24. La Compañía podrá tomar acción disciplinaria cuando un empleado esté ausente injustificadamente durante 15 días o más excepto cuando esté en uso de licencia o

permiso expreso de la Compañía, sin perjuicio de que el empleado pueda recurrir al Comité de Quejas y Agravios.

...  
**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. International Shipping Agency, Inc. (Intership) es una empresa estibadora que se dedica a la carga y descarga de embarcaciones en el puerto de San Juan, Puerto Rico.
2. Los Querellantes se desempeñan como “checkers”.
3. El “checker” recibe la carga a ser transportada o despachada para el consignatario. Verifica que la misma esté debidamente identificada y la condición en que se encuentra.
4. Los querellantes no son empleados regulares. Se identifican por las partes como empleados por llamado. Forman parte de una lista de antigüedad, a base de la cual el Patrono, el día antes, les asigna el trabajo de acuerdo a las necesidades de la Compañía.
5. La Compañía considera como ausencia del empleado “por llamado” cuando éste no contestó su teléfono al ser llamado, aceptó la asignación de trabajo, mas no se presentó a trabajar y/o no notificó que se ausentaría, o no aceptó el trabajo sin dar justificación.
6. El 25 de abril de 2008, la Compañía entregó, tanto a la Unión como a cada Querellante, una carta en la que les informaba la intención de suspenderlos por ausencias injustificadas incurridas para el período de enero a abril de 2008. Las

ausencias, alegadamente, incurridas por cada Querellante, según descritas por el Patrono se desglosan como sigue:<sup>3</sup>

Pedro Orraca - 18 ausencias

Carlos Sánchez - 25 ausencias

Efraín González - 23 ausencias

Roberto Ramírez - 17 ausencias

Víctor Aponte - 44 ausencias

7. El 28 de abril de 2008, las partes discutieron los casos de los Querellantes conforme dispone el Convenio Colectivo. La Compañía sostuvo su posición en cuanto a aplicar las medidas disciplinarias de suspensión de empleo y sueldo a los Querellantes y procedía a notificarlo a la Unión mediante carta suscrita para la misma fecha, las cuales serían efectivas el 29 de abril de 2008.<sup>4</sup> El 28 de abril de 2008, la Unión, inconforme con la determinación del Patrono, radicó la querrela ante el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje.<sup>5</sup>

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que conforme a la facultad que provee el Convenio Colectivo, se justifica la suspensión impuesta a los Querellantes toda vez que éstos incurrieron en ausencias injustificadas para el período de enero a abril de 2008.

---

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 2 Conjunto

<sup>4</sup> Exhibits Núm. 5 y 6 Conjuntos

<sup>5</sup> Solicitud para Designación o Selección de Árbitro que consta en el expediente.

La Unión alegó que la suspensión impuesta a los Querellantes no estuvo justificada, ya que éstos no incurrieron en las ausencias alegadas por el Patrono.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si las suspensiones impuestas a los Querellantes estuvieron justificadas o no.

De la prueba presentada por las partes se desprende que los Querellantes no son empleados regulares de turnos fijos sino empleados “por llamado”, según denominados por las partes. El empleado “por llamado” trabaja las horas asignadas que ofrece el Patrono en las tareas que se desempeña, en este caso, de “checker”.

Para asignar dichas tareas, el Patrono se comunica con el empleado el día antes, en o antes de las 3:00 pm, al número telefónico del empleado registrado en la Compañía para tales efectos, siguiendo la lista de los empleados “por llamado”, ubicados por orden de antigüedad. El Convenio Colectivo en su Artículo IX, Sección 7, supra, indica lo siguiente:

“La Compañía asignará al personal empleado por horas cubierto por este contrato, a las 3:00 pm del día anterior, al que deberá empezar a trabajar”.

En el caso ante nos el Patrono le imputa a los Querellantes el haber incurrido en ausencias excesivas. Considerando como ausencia para este tipo de empleado, cuando éste se rehúsa a realizar la tarea asignada, no contesta las llamadas telefónicas, o no comparece para los trabajos que le son asignados. Sostuvo que estos parámetros, para

clasificar estos actos como ausencias en el empleado “por llamado”, se han utilizado por años sin objeción de parte de la Unión.

Esta contención del Patrono está basada en una alegada práctica pasada, por lo que es necesario revisar dicho concepto y su aplicación a la interpretación contractual en el ámbito obrero patronal. Una definición breve y general de este concepto es la siguiente:

“Término generalmente contenido en los Convenios Colectivos, el cual ha sido fundamentado para muchos laudos arbitrales. La pregunta de qué constituye uso y costumbre, o práctica pasada generalmente significa por cuánto tiempo una práctica en particular existe y con cuánta profundidad, de modo que pueda ser considerada como una que deba ser continuada y que no pueda ser alterada excepto por mutuo acuerdo”.<sup>6</sup>

En el caso de arbitraje de Campbell Plastics Corp., 51 LA 705, el Árbitro Cahn manifestó que una práctica pasada para que sea obligatoria entre las partes debe definirse como una acción o conducta directa, repetida y consistentemente asociada con una condición de empleo específica y la misma debe ser ejercida con tal regularidad, consistencia y constancia como para revelar un definido y distintivo patrón o método de hacer las cosas mutuamente aceptado en el pasado por ambas partes.

A esos efectos se ha establecido que para una conducta cualificar como práctica pasada se deben considerar los siguientes factores:

1. Claridad y consistencia en el patrón de conducta.

---

<sup>6</sup> Harold S. Roberts, Robert's Dictionary of Industrial Relations, pág. 393.



2. Repetición de la actividad.
3. Aceptabilidad del patrón de conducta, y
4. Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes.<sup>7</sup>

En este sentido, la práctica pasada requiere la intención de ambas partes, de interpretar el Convenio Colectivo de forma particular y que dicha interpretación se vea reflejada en la conducta de éstas. Esto significa que una parte por sus propios actos no puede obligar a la otra parte a menos que ésta última esté consciente de la naturaleza de dichos actos o conducta y consienta a ello, por lo tanto es importante que tenga ese conocimiento.

Sin embargo, rara vez una parte que rechaza la existencia de una práctica va a aceptar que tiene conocimiento de la misma, especialmente cuando dicha actividad no surge como resultado de una determinación conjunta de ambas partes, lo que produce contradicciones, dudas y puntos de vista parciales. Tal es la situación del asunto que nos atañe en el presente caso. ¿Cómo entonces puede determinarse la existencia de una práctica ante testimonios conflictivos? En tales casos el árbitro debe derivar una inferencia de la evidencia presentada.

Cualquier parte puede reproducir la práctica pasada, pero ello tiene que acontecer en el momento en que se negocia un nuevo convenio porque su existencia

---

<sup>7</sup> Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero Patronal, 1ra. Ed. 2000, pág. 242.

continúa depende de la intención que se infiere que permanezca vigente la condición existente ante ausencia de objeción o reparo alguno.<sup>8</sup>

El peso de probar la existencia y aceptación mutua de las partes de una práctica pasada descansa en aquella parte que la alega. El Patrono descansó su posición sobre la base de una práctica pasada establecida en la Compañía por lo que le corresponde proveer prueba clara y convincente de que dicha práctica existe y es aceptada por ambas partes. El Patrono sostuvo que la Unión aceptó el uso y costumbre o práctica pasada entre las partes, toda vez que nunca objetó los informes (“recaps”) y comunicaciones escritas informando sobre las ausencias de los Querellantes.

De sostenerse la existencia de una práctica pasada en la Compañía con respecto a los parámetros que utiliza el Patrono para clasificar las ausencias de los empleados, “por llamado”, en este caso los “checkers” tendríamos también que concluir que existe un procedimiento dispuesto en el Convenio Colectivo, aceptado por las partes, sobre este particular y unos parámetros, normas y reglas claros para medir dichos actos y marcarlos como ausencias.

Como mencionamos anteriormente, aquella parte que alega una práctica pasada debe establecer su existencia con prueba clara y contundente. Es, por tanto, obvio que si la prueba relacionada con la naturaleza y duración de la alegada práctica pasada es altamente contradictoria o sustancialmente conflictiva, dicha responsabilidad no se ha cumplido. Al revisar los testimonios y evidencia presentada, el Patrono a quien le

---

<sup>8</sup> Demetrio Fernández Quiñones, Ibid.

correspondía el peso de la prueba, no demostró de manera clara que la Unión había aceptado la forma y manera en la que el Patrono clasifica las ausencias de los “empleados por llamado”, en este caso los “checkers”.

Es importante discutir como elemento de nuestro análisis y decisión lo pertinente con la asistencia y/o ausencias de los “empleados por llamado”. De los testimonios vertidos por los representantes de la Compañía podemos notar cierta inconsistencia de parte del Patrono en el manejo del empleado que notifica cuando no va a asistir. En unos casos el Patrono da la impresión de que el empleado tiene una determinada cantidad de tiempo de antelación para notificar si va a ausentarse o no, y en otros parece indicar que el empleado tiene otro tiempo para informar. Sin embargo, del Convenio Colectivo no surge, específicamente, con cuánto tiempo de antelación debe el empleado llamar para notificar que va a ausentarse. Al respecto el Convenio Colectivo indica lo siguiente:

Cuando un empleado no se reporte a su trabajo a la hora fijada después de haber sido nombrado, la Compañía cubrirá esta posición con otro compañero, de acuerdo con la antigüedad. Entendiéndose que la Compañía no está obligada a emplear o pagar ese día al empleado que no se reporte a trabajar o llegase tarde.<sup>9</sup>

De la prueba presentada por el Patrono no se desprende que la Compañía tenga establecidas unas reglas o normas de conducta escritas claras a estos efectos, y/o qué sanción se impondrían al empleado de no cumplir con las mismas.

---

<sup>9</sup> Artículo IX, Sec. 13, supra.

El Patrono sostuvo que no hizo uso de la disciplina progresiva al aplicar la disciplina de los Querellantes. El Artículo XI, Sec. 24, supra, del Convenio Colectivo faculta al Patrono a aplicar las medidas disciplinarias, incluyendo el despido por ausencias no justificadas. Conforme a la misma el Patrono optó por una medida menor al despido en el caso de los Querellantes.

Sin embargo, presentó prueba documental conducente a demostrar que los Querellantes fueron previamente disciplinados por la misma conducta de ausentismo, dándoles oportunidad de corregir la misma. Sostuvo el Patrono en su alegato a la altura de la página 12, párrafo 4 que: “[l]a Compañía dio un sinnúmero de avisos para que los empleados supieran que se sujetarían a acciones disciplinarias si continuaban con el patrón de ausencias y tuvieran la oportunidad de corregir su conducta. Por tanto, en el caso de autos no se puede hablar de una falta de disciplina progresiva porque el propósito de ésta es darle la oportunidad al empleado de que corrija su conducta **y en esto no hay duda alguna de que todos la tuvieron.**”

Sobre el particular debemos señalar que la disciplina progresiva persigue que el empleado advenga en conocimiento sobre una conducta no deseada, y tenga la oportunidad de corregir la misma. Por lo tanto, una vez el Patrono opta por este camino de la disciplina progresiva se amarra a la misma, y le corresponde presentar prueba que la sostenga.

En el caso de los Querellantes el Patrono no probó que utilizó la disciplina progresiva o correctiva debidamente. No demostró que cada uno de los Querellantes

fue amonestado, verbalmente o por escrito, previo a la suspensión impuesta. La prueba sometida por el Patrono, sólo consistió en una suspensión de empleo y sueldo para cuatro (4) de los Querellantes en mayo de 2007, las cuales quedaron sin efecto por un acuerdo entre las partes, por lo que carecen de valor probatorio.

Entendemos, que le corresponde a la Compañía establecer definiciones y parámetros claros y precisos para atender problemas de ausentismo, de tal manera que el empleado tenga un claro conocimiento de las mismas, y el Patrono evite perjuicio y detrimento en las operaciones de la empresa.

El Patrono espera del empleado el rendimiento de un servicio, una vez el empleado acepta la asignación de trabajo. La ausencia de un empleado puede causar contratiempos, dilación o interferencia en el curso normal de las operaciones de la empresa. Sin embargo, el empleado debe conocer las normas y parámetros por los que será evaluado.

De conformidad con el análisis que precede entendemos que el Patrono no probó que los Querellantes incurrieran en las ausencias que alegó. A tales efectos, determinamos que el Patrono, a quien le correspondía el peso de la prueba, no cumplió con el descargo evidenciario requerido para sostener que estuvo justificada la medida disciplinaria impuesta a los Querellantes, por lo que emitimos el siguiente:

**VII. LAUDO**

Determinamos que las suspensiones impuestas a los Querellantes no estuvieron justificadas. Por lo que, se ordena a la Compañía la eliminación de dicha sanción del expediente de cada uno de los Querellantes.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

DADO en San Juan, Puerto Rico a 8 de junio de 2010.

---

**LEIXA VÉLEZ RIVERA**

Árbitro

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 8 de junio de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS A MALAVE TRINIDAD  
PRESIDENTE  
UNION EMPLS DE MUELLES DE PR  
PO BOX 9066361  
SAN JUAN PR 00906-6361

LCDO VIMAEEL BAERGA SANTINI  
101 AVE SAN PATRICIO STE 1070  
GUAYNABO PR 00968-2646

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

LAUDO DE ARBITRAJE

15

CASOS A-08-2384, A-08- 2385,  
A-08-2386, A-08-2387, A-08-2388

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO  
CUEVAS KUILAM & BERMUDEZ  
416 AVE ESCORIAL  
CAPARRA HEIGHTS  
SAN JUAN PR 00920

---

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
Técnica de Sistemas de Oficina III