

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

INTERNATIONAL SHIPPING
(Patrono o Compañía)

y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE
MUELLES, LOCAL 1740
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-877

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso fue citado para una audiencia de arbitraje el día 6 de agosto de 2008 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 22 de agosto de 2008.

Por International Shipping comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Carmen Figueroa Rodríguez, Directora de Recursos Humanos y testigo.

Por la Unión de Trabajadores de Muelles, Local 1740, comparecieron: el Lcdo. Rubén González, Asesor Legal y Portavoz; el Lcdo. José Carreras Rovira, Representante Legal; el Sr. Julián Cepedo, Presidente de la Unión; el Sr. José Luis Ortiz, Delegado; el Sr. Josué Sánchez, Querellante y el Sr. Ernesto Rivera, Querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

Proyectos de Sumisión

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. En su lugar, cada parte sometió por separado los siguientes proyectos de sumisión:

Patrón:

1. "Que la Honorable Arbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente, tomando en cuenta que se presentó fuera de los términos dispuestos en el contrato.
2. Si fuere arbitrable procesalmente, que la Honorable Árbitro determine a base de su evaluación de la prueba, si la pelea por la cual los reclamantes fueron despedidos ocurrió en el trabajo. Si determina que fue en el trabajo, que se desestime la querrela.
3. De determinar que no fue en el trabajo, que determine si el despido de los reclamantes estuvo justificado."

Unión:

1. "Que la Honorable Árbitro determine si los despidos de los empleados Ernesto Rivero y Josué Sánchez deben ser o no dejados sin efecto y/o desestimados.
2. De determinar el árbitro en la negativa que señale otra vista para dilucidar los méritos del caso."

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso,¹ determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente. De ser arbitrable se procederá a señalar una audiencia para dilucidar los méritos del caso.

Cláusulas Pertinentes del Convenio Colectivo **Artículo XII Arbitraje**

1. Todos y cada uno de los miembros de la UNIÓN incluidos en la unidad contratante se comprometen a no suspender el trabajo ni parcial ni totalmente por ninguna razón o motivo durante la vigencia de este Convenio; y en el caso de cualquier incidente, disputa o controversia que surja con la interpretación de cualquier cláusula de este Convenio, los trabajadores continuarán los trabajos y dicho incidente, disputa o controversia deberá inmediatamente ser discutida por el delegado de la UNIÓN con el representante autorizado por la COMPAÑÍA, y de no ser resuelta pasará al Presidente de la UNIÓN para agotar los recursos que establece el Convenio.
2. QUEJAS Y AGRAVIOS: Cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este Convenio y que no pueda ser resuelta dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido, mediante negociaciones directas entre un representante de la COMPAÑÍA y otro de la UNIÓN, será puesto por escrito y sometido por la parte interesada a otra parte a no más tardar del décimo día después del día que surgió dicho

¹ El Artículo IX, inciso b del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que en la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un tiempo razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

incidente, disputa, reclamación o controversia. La parte que recibe la querrela por escrito expondrá claramente la naturaleza de la misma y designará a su representante, con quien la otra parte por escrito deberá discutir la querrela. La parte que recibe la querrela por escrito deberá inmediatamente nombrar a su representante quien deberá reunirse con el representante de la otra parte y discutir la querrela en un esfuerzo para decidir la misma. Si no se llega a un acuerdo satisfactorio dentro de cinco (5) días después de la primera reunión. En tal caso, la querrela debe ser sometida por escrita a procedimiento de arbitraje, con excepción de reclamaciones de salarios y/o interpretaciones de leyes en que el empleado reclamante podrá acudir a los tribunales.

3. ARBITRAJE: Toda disputa que no pueda ser resuelta mediante el procedimiento de quejas y agravios y cualquier disputa con respecto a la interpretación o alegada violación de cualquier disposición de este Convenio, deberá ser sometida por escrito al procedimiento de arbitraje. El Comité de Arbitraje estará constituido por dos (2) representantes de la COMPAÑÍA y dos (2) representantes de la UNIÓN y por un quinto miembro designado por el Secretario del Trabajo o por la persona que él designe. El nombramiento de los representantes de las partes se hará dentro de un período de setenta y dos (72) horas (excluyendo sábado y domingo) a partir del recibo del requerimiento escrito para arbitrar. La decisión podrá emitirse por el Comité de Arbitraje o por el quinto miembro, según lo acuerdan las partes en cada caso. Dicha decisión será final y obligatoria para todas las partes y personas relacionadas con el caso.

4. PROHIBICIÓN DE "LOCK-OUTS," HUELGAS O PAROS: Durante la validez de este Convenio, la COMPAÑÍA acuerda que no habrá "Lock-Outs" por la COMPAÑÍA, pero ésta no se entenderá que sea un "layoff" de empleados, debido a las condiciones del negocio; y la UNIÓN acuerda que no habrá huelgas ni paros en el trabajo por los empleados. El derecho de

los empleados a no cruzar una línea de piquete “bonafide” se reconoce por LA COMPAÑÍA.

Relación de Hechos

1. International Shipping Agency, Inc. o “Intership” es una compañía estibadora que se dedica a la carga de barcos dedicados a la transportación marítima de cargas.
2. Los empleados de Intership son representados por varias uniones, entre ellas, la Unión de Trabajadores de Muelles, Local 1740.
3. Las relaciones laborales entre Intership y la Unión de Trabajadores de Muelles, Local 1740 están regidas por un Convenio Colectivo y una serie de estipulaciones.
4. El 20 de septiembre de 2007, los empleados Ernesto Rivera y Josué Sánchez alegadamente tuvieron una pelea en los predios de la compañía. Esta situación dio lugar a que la compañía los despidiera el 21 de septiembre de 2007. Los empleados fueron notificados verbalmente sobre el despido.
5. El 28 de septiembre de 2007, se reunieron la Sra. Karen Figueroa, Gerente de Intership; el Sr. Luis Figueroa, empleado de seguridad; el Sr. Ernesto Rivera, querellante; el Sr. Josué Sánchez, querellante y el Sr. Julián Cepedo.
6. En la antes mencionada reunión se discutió un informe del incidente que dio lugar al despido. La Compañía determinó que la pelea fue dentro de los predios y procedió a mantener su posición del despido. La Unión se opuso al contenido de dicho informe y a la acción de despido.
7. El 1 de octubre de 2007 la Unión radicó la querrela en el foro de arbitraje.

Opinión

Iniciados los procedimientos de rigor el Patrono hizo dos planteamientos relacionados a la arbitrabilidad procesal de la querella.

Primero, alegó que la Unión no cumplió con el segundo paso del Artículo XII debido a que no sometió la querella por escrito al Patrono.

Segundo, alegó que la Unión tampoco cumplió con el último paso que establece cinco (5) días para radicar la querella en el foro de arbitraje después que se efectuó la primera reunión el día 28 de septiembre de 2007. Indicó, que la misma fue radicada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 10 de octubre de 2007 cuando estaba vencido el término prescrito para radicar la misma.

Por otro lado, es la posición de la Unión que la querella es arbitrable procesalmente porque la misma fue tramitada dentro del término establecido en la cláusula de Quejas y Agravios. Planteó que Intership no tiene las “manos limpias” para solicitar un remedio en el foro de arbitraje debido a que no cumplió con el procedimiento de Quejas y Agravios al no producir un informe escrito a la Unión sobre el despido de los querellantes dentro del término de diez (10) días.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo es nuestra opinión que la presente querella es arbitrable procesalmente. Sobre los planteamientos de arbitrabilidad levantados por el Patrono tenemos que decir con relación al primer planteamiento que la prueba presentada durante la audiencia de

arbitraje estableció el hecho de que ambas partes obviaron los dos primeros pasos del procedimiento de Quejas y Agravios que establece:

“2. Quejas y Agravio: Cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este Convenio y que no pueda ser resuelta dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido, mediante negociaciones directas entre un representante de la Compañía y otro de la Unión, será puesto por escrito y sometido por la parte interesada a la otra parte a no más tardar del décimo día después del día que surgió dicho incidente, disputa, reclamación o controversia. La parte que someta la querrela por escrito expondrá claramente la naturaleza de la misma y designará a su representante, con quien la otra parte por escrito deberá discutir la querrela. La parte que recibe la querrela por escrito deberá inmediatamente nombrar a su representante de la otra parte y discutir la querrela en un esfuerzo para decidir la misma.”

Esto fue así, dada la situación que ambas partes consintieron de forma voluntaria a celebrarse la reunión del 28 de septiembre de 2007. En dicha reunión la Compañía notificó a la Unión su posición de mantener el despido de los querellantes.

Adicional a lo anterior, la Sra. Carmen Figueroa expresó en su testimonio durante la audiencia de arbitraje “que la práctica de las partes en cuanto a los límites de términos establecidos en el procedimiento de Quejas y Agravios no se cumplían con exactitud debido a que a veces los representantes de la Compañía o de la Unión no podían estar disponibles para reunirse a discutir las querellas, que ambas partes siempre se ponían de acuerdo a base de su disponibilidad para discutir las mismas.”

O sea, que el Patrono hace una admisión que las partes conforme a las prioridades que tengan en sus calendarios acostumbran no cumplir estrictamente con los diferentes niveles de responsabilidad.

Por lo tanto, la Compañía no puede traer una defensa de arbitrabilidad procesal por la razón de que no tiene las “manos limpias”² al haber incurrido también en la violación del Artículo XII Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

En cuanto al segundo planteamiento del Patrono sobre la radicación tardía de la querrela en el foro de arbitraje tenemos que decir que la lectura correcta del ponche de la querrela radicada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje es el 1 de octubre de 2007. Por lo tanto, dicha radicación de la querrela está dentro del término establecido en el Convenio Colectivo.

De conformidad con lo anterior expuesto, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela es arbitrable. Se señala vista para dilucidar los méritos de caso el día 5 de agosto de 2009 a las 8:30 a. m . en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje

² 9 LA 596 BOARD OF ARBITRATION IN RE ANCHOR ROME MILLS INC. & TEXTILE WORKERS UNION OF AMERICA. “The limits are set in contracts by agreement of the parties. Both sides must abide the contract or utter confusion will result. When one party violates the contract and one party is in compliance, the innocent party must not be made suffer. However, when both parties are in violation of the time of limits, the grievance can be heard on its merits. Violations by both sides, unless by mutual agreement, provides the only circumstances that justifies an arbitrator board in ignoring the time limits. If this exceptions is note recognized, one party can impose intolerable condition upon the other party by deliberate delays. In brief, the complainant must appear before the Board with “clean hands” when it desires to enforce time limits.”

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2009.

**BETTY ANN MULLINS MÁTOS
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 31 de marzo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA CARMEN FIGUEROA
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

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

LCDO RUBÉN GONZÁLEZ
SAN TA ROSA
CARRETERA 174 BLOQUE 21-24
BAYAMÓN PR 00959

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-9998

**YESENIA MIRANDA COLÓN
TEC. SISTEMAS DE OFICINA III**