

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, INC.
(Patrono)

Y

INTERNATIONAL
LONGSHOREMEN ASSOCIATION
AFL-CIO 1575
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-2330

SOBRE: Interpretación de Convenio
(William De Jesús)

ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

En el presente caso fue necesario llevar a cabo tres vistas de arbitraje, las cuales se llevaron a cabo los días 26 de septiembre, 19 de diciembre y 27 de diciembre de 2011 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efecto de adjudicación, el caso quedó sometido el día 16 de marzo de 2012 luego de prórroga otorgada a las partes para someter sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por Horizon Lines, Inc. compareció el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Manuel López Llabona, Director de Relaciones Industriales.

Por la International Longshoremen Association, AFL-CIO Local 1575 compareció el Lcdo. Arturo Luciano Delgado, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Francisco Díaz Morales, Presidente; el Sr. William De Jesús, testigo; el Sr. Armando Villegas, testigo; y el Sr. Francisco Díaz, testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda evidencia testifical y documental.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Arbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Patrono:

“Que la Honorable Arbitro determine si al Sr. William de Jesús, siendo empleado fijo de la ganga vieja, se le violentó derecho contractual alguno al no ser llamado como miembro de la gangas y 6 de las barcazas”

Unión:

“1. Determinar si la compañía violó el Artículo IV y el Apéndice D del convenio colectivo, acuerdos, estipulaciones y el uso y costumbre al eliminar al obrero William De Jesús de la lista de las barcazas, también conocido como “Third Party Work”, cuando este advino en conocimiento como empleado fijo en la lista de la Ganga Vieja de Popa.

2. De determinarse que la compañía incurrió en alguna de las violaciones antes indicadas, establecer los remedios a los que el obrero William De Jesús tiene derecho, entre éstos, el pago de todos los ingresos dejados de recibir por los turnos de trabajo que pudo haber trabajado en el “Third Party Work ”al estar libre y disponible cuando no era reclutado como checker en la ganga vieja de Popa”

Las partes no lograron acordar un proyecto de sumisión. Por lo tanto, de conformidad al Reglamento Para el Orden Interno De los Servicios Del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹ determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo al no llamar a trabajar al querellante William De Jesús en las barcazas y gangas. De determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo proveer el remedio adecuado.

CLAUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

Article 1 - Recognition

All working conditions actually in effect those modified, will continue as present

Article IV-Seniority and Pilot List

- A. Seniority is defined by the length of continuous service of the employee with the Company within a specific classification in the bargaining unit from the date his initial date of hire in the bargaining unit (Whenever the masculine gender is issued in this Agreement, it is understood to include the female gender.
- B. Once an employee works 600 hours or more for the Company during an anniversary year in a specific classification. Provided, however, that refrigeration technicians, mechanics, welders, carpenters, electricians and crane operators shall attain seniority upon demonstrated competence or certification for the corresponding job. The pilot lists will be used for the purpose of selecting employees for work assignments by seniority.
- C. Once an employee attains affixed position within an specified gang or classification his name will appear on that list and will be removed from all other lists, with the

¹ El Artículo IX, inciso b 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.

exception of the vessel list. Seniority is defined as the length of time within such classification.

- D. Seniority will be observed in each department, except for the Marine Department, where Seniority shall be by gang(s) and not by the employee's seniority within the contracting unit
- E. Seniority shall be observed for purposes of layoff, retention, vacation, holidays and all others instances where two or more employees are involved.
- F. 2-Pilot List-Once per year the company will prepare and submit to the Union draft seniority lists in accordance with above sub-paragraph (A). The Union will then review and either confirm or deny the accuracy of said lists and then inform the Company of discrepancies or corrections within (ten) business days. The company will then generate new corrected "pilot lists" within 10 days.
 - 2. The Company shall maintain from the outlist a separate list of its own regular permanent workers by classification. When a vacancy is going to be filled, the first alternate casual from said classification shall be added to the fixed personnel list of that classification.
- G. Seniority may be terminated if the employee:
 - 1. voluntary quits;
 - 2. is absent for fifteen consecutive working days for any reason with no previous notice to the employer in writing
 - 3. is dismissed with just cause
 - 4. Voluntarily receives retirement benefits for the ILA-PRSSA Pension Plan.
- H. The Seniority lists shall be revised within thirty days of this signing of this Agreement.

Appendix-D-Third Party Work

- A. Definition- Effective on October 1, 2006 the following definition will apply: "third Party Work" is defined as all long shore work performed on non-domestic Horizon Lines Inc.'s vessels or any vessel that Horizon Line, Inc.

operates, control, or represents as an agent with a capacity of 550 TEU'S LESS

- B. Work Guaranteed and Waiting Time Gangs ordered under this Third Party Work Agreement shall receive a guarantee of four (4) hours and two (2) hours waiting time for each time the work is reschedule for all workers who reported to work.
- C. Manning: The gangs will be composed of the following:
 - 1 foreman
 - 1 checker
 - 1 waterboy
 - 2 crane operators 4 divers
 - 7 longshoremen

If a smaller group is going to be recruited based on the number of movements, any changes in manning shall be discuss with the Union and will have a minimum guaranteed of four (4) hours. The parties agree that with regard to new work opportunities, they will discuss change in manning requirements and work utilization.

D. Wages

The wage scale for the "third Party Work" shall be the same as that which is applicable to each employee according to his seniority under the Horizon Lines, Inc. and Local 1575, ILA 2004-2010 Collective Bargaining Agreement.

E. Work Hours

Third Party Vessels Operations

1. The regular work shift for third party work vessels shall be as follows
 - a. The commencement of loading and unloading of the third party vessel operations shall be on hour sharp. The Union shall be notified two (2) hours prior to the call of the shape

F. Meal Hours

1. All shifts with five or less work hours will not have a meal hour.
2. For all shifts with more than 5 hours of work, the meal hours shall be the same as those set forth in Article VI, paragraph 10 of this Collective Bargaining Agreement.

E. Meal Hours

- 1- All shifts with five or less work hours will not have a meal hour.
- 2- For all shifts with more than 5 hours of work, the meal hours shall be the same as those set forth in Article VI, paragraph 20 of this Collective Bargaining Agreement.
- 3- Linehandlers Effective on October 1, 2006, the following provision for linehandlers will apply: Linhandling will be performed ty a gang of four to be somposed of tow linehandlers at the top wage scale ty a gang of four to be composed of tow linehandlers at the top wage scale and linehandlers at the lowest wage scale. Other terms for linehandlers are as setforth in Article VIII, paragraph 41 in the 2004-2010 Collective Bargaining Agreement.

PRUEBA DOCUMENTAL

Exhibits del Patrono:

1. Comprobante de retención
2. Lista de Ganga Nueva de Proa
3. Comprobante de retención de William de Jesús
4. Lista de Ganga vieja de proa
5. Comprobante de retención de José M. Sierra

6. Listado de fechas
7. Hoja de Agenda a manuscrito
8. Carta de 15 de mayo de 2007

Exhibits de la Unión:

1. Lista de la Ganga Vieja Popa
2. Lista de Third Party Work, ganga 2
3. Lista de Third Party Work ganga 6
4. Estipulación APL
5. Carta NLRB 31 de marzo de 2009
6. Carta de 2 de julio de 2008
7. Hojas de calendario 2009 y 2010
8. Hojas de calendario 2009 y 2010
9. Hojas de llamadas 2011 (work orders)
10. Hojas de Llamados de 2010 (work orders)
11. Hojas de llamadas de 2009 (work orders)

RELACIÓN DE HECHOS

1. Horizon Lines, Inc en adelante el Patrono o la Compañía se dedica a la carga y descarga de barcos.
2. Las relaciones obrero patronales entre Horinzon Lines, Inc y la International Longshoremen Association, Local 1575 están regidas por un convenio colectivo.
3. Los empleados del Departamento de Marine se llaman a trabajar por gangas. Una ganga es un grupo de trabajadores. Todos los días la Compañía le envía a la

Unión el "posteo" que es la orden de trabajo y la cantidad de ganga que se necesita

4. La ganga 1 a la 8, y la Ganga Doroteo trabajan en las barcazas "Third Party Work" de forma rotativa. Por ejemplo, si un lunes se llama la ganga número 1 para trabajar uno de estos barcos, el próximo día se llama la próxima ganga, y la ganga 1 no vuelve a trabajar hasta que todas las otras gangas hayan trabajado por lo menos una vez.
5. La Ganga Vieja tiene un turno en la rotación de las barcazas y además tiene derecho a trabajar el 60% de los barcos de la Compañía. Razón por la cual todos los trabajadores quieren formar parte de esa ganga dado el caso que si pasa algo en el muelle sería la única ganga que se quedaría trabajando.
6. El propósito de estos arreglos es que haya bastante uniformidad en la repartición de trabajos.
7. El 14 de mayo de 2007, se reunió el Comité de Quejas y Agravios a través de sus representantes solicitaron que se integraran como individuos en las gangas de las barcazas y la misma vez las gangas de las barcazas solicitaban se les diera más oportunidades para ganarse un sustento razonable.
8. El 15 de mayo de 2007 lograron un acuerdo con el propósito que las personas que no tuvieran muchas oportunidades de trabajo pudieran trabajar más. El acuerdo logra dicho propósito porque repartía el trabajo entre más gente ya que si se permitía que los empleados de la ganga vieja- que ya trabajaban el 60% de los barcos de la compañía -se llamaran también en las gangas de las barcazas, que en su mayoría están compuestas por personas que no están en otras listas, se

estaban dejando fuera a una de esas personas que trabajan solamente las barcazas y no tenían la oportunidad de trabajar el 60% de los barcos.

9. La excepción en el acuerdo se hizo para que trabajadores fijos activos en la Ganga Nueva y que estaban contestando en la Ganga Nueva y estaban contestando también en las barcazas y se quería no afectar a esos trabajadores que estaban de esa forma en el 2007 excluirlo de lo acordado. El documento fue notificado a la Unión y no presentó queja alguna sobre dicho acuerdo,
10. El 5 de enero de 2009, el Sr. Manuel de Jesús se convirtió en empleado fijo de la Ganga Vieja como checker.
11. El Sr. William De Jesús estaba en la lista de la Ganga Nueva pero no contestaba en esa lista debido a que fungía como "trainer"; que es una persona que no estaba atado a ninguna ganga porque se le llamaba a trabajar por sus habilidades . El querellante a diferencia de otros empleados tenía más oportunidad de trabajo y se ganaba de \$12,000 a \$20,000 al año más que un empleado fijo en la Ganga Vieja.
12. Debido a que la Compañía no lo llama a trabajar para las barcazas surge la controversia.

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo al no llamar a trabajar al querellante William De Jesús en las gangas 2 y 6 de las barcazas.

Reclama la Unión que la Compañía viola el Artículo IV y el Apéndice D del convenio colectivo, acuerdos, estipulaciones, el uso y costumbre al eliminar al obrero William De Jesús de las gangas 2 y 6 de las barcazas.

Alega que entre enero de 2009 a diciembre de 2011 a De Jesús no se le ha permitido trabajar todos los turnos en el “Third Party Work” en los que tuvo la oportunidad ya que no estuvo trabajando en esos períodos como checker en la Ganga Vieja de Popa equivalente a 242.25 horas regulares y 672.25 horas extras de trabajo.

Por otro lado, es la posición del Patrono que no ha violado el Derecho Contractual alguno; que por el contrario se ha puesto en vigor un acuerdo con la Unión que tiene el propósito de repartir de forma uniforme las oportunidades de empleo entre los trabajadores. Dicha acción para evitar y que aquellos empleados de la ganga vieja quienes tienen las mejores oportunidades de empleo entre los trabajadores dejen sin trabajar a personas con menos oportunidades de empleo.

Sostiene, que el querellante no asistió a los llamados de los turnos que reclama si entendía que le correspondía el derecho de trabajar esos turnos. El querellante no puede pretender quedarse en la casa sin asistir a los llamados y luego reclamar. Que es una norma establecida en el frente portuario que el reclamo de los turnos de trabajo se hace en el llamado. Al Sr. William de Jesús se le ofreció la oportunidad de trabajar como “trainer” y tener más oportunidades de trabajo.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba desfilada somos de opinión que el Patrono no violó el Convenio Colectivo dada las circunstancias que las partes llegaron a un Acuerdo el 20 de agosto de 2008. Dicho acuerdo es una enmienda que se le hace al Convenio Colectivo el cual indica claramente en el inciso 8 lo siguiente:

“que el presente acuerdo no pretende modificar las condiciones existentes del convenio colectivo vigente entre la compañía y la unión. La presente estipulación no podrá

interpretarse como una modificación a los términos y condiciones del convenio colectivo **excepto lo aquí dispuesto.**"

O sea, en otras palabras dicho acuerdo crea una particularidad acordada en la antes mencionada Estipulación producto de una negociación y es una extensión del convenio colectivo. Sobre dicho particular señalamos que el convenio colectivo es un instrumento de prioritaria importancia para la negociación colectiva en el campo laboral. U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985). Éste está revestido de un alto interés público, puesto que representa el medio idóneo para alcanzar la armonía y estabilidad en las relaciones obrero-patronales. Además, el convenio colectivo suele proporcionar a los empleados y al patrono mecanismos para la sana solución de disputas y desavenencias que puedan surgir entre ellos. *Id.* Se trata, en esencia, de un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes que lo suscriben y, por tanto, genera la ineludible obligación de cumplir con los términos en él acordados conforme al principio de *pacta sunt servanda*. J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988).

Aunque, el convenio colectivo es un contrato *sui generis* en el que su naturaleza y obligatoriedad se rige fundamentalmente por los estatutos que regulan la negociación colectiva obrero-patronal, así como por los términos y acuerdos contenido en el propio convenio colectivo, las disposiciones y principios del Código Civil sobre obligaciones y contratos les pueden ser de aplicación supletoriamente, cuando no exista una fuente primaria aplicable. Uno de los principios del Código Civil de clara aplicación a este tipo de relación es que, "[l]os contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conforme a la buena fe, al uso y a la

ley". Artículo 1210 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3375. Igualmente aplicable es el precepto de que "[s]u validez y cumplimiento no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes". Artículo 1208 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3372.

La dinámica de la negociación colectiva provoca, que aun después de firmado un convenio colectivo, las partes puedan abrir el proceso de renegociación de dichas materias, e incluso de nuevas cuestiones traídas a la mesa. Por supuesto que, si se logran acuerdos sobre ello, se incorporan al convenio, puesto que después de todo, el convenio colectivo no está escrito en piedra. Como todo contrato, es susceptible de enmiendas y cambios, siempre que las partes así lo convengan. Si por el contrario, no se alcanzara acuerdos en esas nuevas conversaciones, obviamente ello en nada incide sobre el convenio ya acordado.

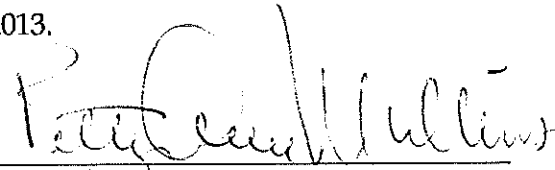
Cónsono a lo anterior procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El Patrono no violó el convenio colectivo; se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico 4 de junio de 2013.


BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

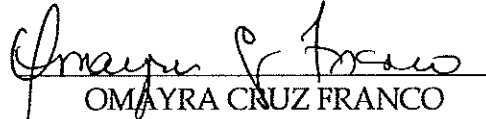
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 4 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUILAM & BERMÚDEZ
416 AVENIDA ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

LCDO ARTURO LUCIANO DELGADO
LUCIANO LAW OFFICES
1055 J.F. KENNEDY SUITE PH 2-A
SAN JUAN PR 00920-1711

SR FRANCISCO DIAZ MORALES
PRESIDENTE
INT LONSHOREMENS ASSOCIATION (ILA)
PO BOX 9023783
SAN JUAN PR 00902-3783

SR MANEUL A. LÓPEZ LLAVONA
DIRECTOR REL. LABORALES
HORIZON LINES, INC.
PO BOX 362648
SAN JUAN PR 00936-2648


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III