

Gobierno 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 o Compañía)

Y

**INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S
ASSOCIATION AFL-CIO, LOCAL 1575**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-2288*
**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM: A-10-2972**
**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

CASO NÚM: A-09-353
**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO - RECLAMACIÓN POR
DÍAS FERIADOS Y PRÁCTICA
PASADA**

ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 22 de septiembre de 2009. El mismo quedó sometido, para su resolución y adjudicación final el 30 de octubre 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 **Horizon Lines, Inc.**, en lo sucesivo "la Compañía" o "el Patrono", el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, asesor legal y portavoz; el Sr. Manuel López Llavona, director de Relaciones Industriales; y el

* Número administrativo asignado a la defensa de arbitrabilidad sustantiva.

** Número administrativo asignado a la defensa de arbitrabilidad procesal.

Sr. Manuel Barreto, supervisor de Mantenimiento. Por la **International Longshoremen's Association AFL-CIO, Local 1575**, en lo sucesivo "la Unión" o "la ILA", el Lcdo. Arturo Luciano Delgado, asesor legal y portavoz; el Sr. Francisco Díaz, presidente; el Sr. Rubén Luciano, vicepresidente; el Sr. Eugenio Vélez, testigo; el Sr. José Aponte, testigo; y el Sr. José Smith, querellante.

II. SUMISIÓN

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:

Proyecto de Sumisión del Patrono

1. Si la sumisión de la Unión se puede ventilar en el presente arbitraje dado al hecho de que no fue presentada como controversia en la Solicitud de Arbitraje que da inicio a la presente reclamación.
2. Que la Honorable Árbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente habida cuenta de que se presentó fuera de los términos especificados en el Convenio Colectivo.
3. Si la querrela fuere arbitrable procesalmente, que la Honorable Árbitro determine si la Compañía ha violado disposición alguna del Convenio Colectivo al no "postear" al reclamante los días feriados en que no se ha hecho.

Proyecto de Sumisión de la Unión

1. Si la Compañía viola el derecho de antigüedad del obrero José Smith al reclutar personal en la clasificación de "Power" contrario al uso y costumbre.
2. Determinar qué posición ocupa el obrero José Smith en la lista de la clasificación de "Power" conforme a su antigüedad.

3. De determinar la existencia de violación, conceder los remedios que procedan.

Luego de analizar la prueba, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es arbitrable, tanto en su modalidad sustantiva como procesal o no. De resolver en la afirmativa, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no al no “postear” al Sr. José Smith los días feriados y fines de semana en que no lo ha hecho. De determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo, la Árbítro dispondrá el remedio que estime adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTICLE IV - SENIORITY AND “PILOT LISTS”

- 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.
- B. Once an employee works 600 hours or more for the Company during an anniversary year in a specific classification, said employee’s name will be added to the Company “pilot list” within that 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”

¹ 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.

...

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro. de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2010.

- will be used for the purpose of selecting employees for work assignments by seniority.
- C. Once an employee attains a fixed position within a specified gang of classification his name will appear on that list and will be removed from all other lists, with the 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 other instances where two or more unit employees are involved.
 - F. 1. "Pilot lists": 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 (10) business day. The Company will then generate new corrected "pilots lists" within ten (10) days.
2. The Company shall maintain from the "pilot lists" a separate list of its own regular permanent workers by classification. When a vacancy is going to be filled, the first alternate casual form 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 (15) consecutive working days for any reason with no previous notice to employer in writing;
 - 3. is dismissed for just cause;
 - 4. voluntary receives retirement benefits from the ILA-PRSSA Pension Plan.
 - H. The seniority lists shall be revised within thirty days of the signing of this agreement.

**ARTICLE V - MANAGEMENT AND DIRECTION OF
PERSONNEL**

The operation of the Company's business and the direction of working forces are vested exclusively in the

Company, provided that such functions shall not be exercised contrary to any provision contained in this Agreement or to any law. The Union does not hereby waive its legal right to be timely informed of any proposed changes by the Company and to discuss and/or to grieve the effects of same as set forth in the grievance and arbitration provision and as permitted by law.

ARTICLE VI - WORK HOURS

- A. The workweek shall be from Monday through Friday.
1. Straight time or regular rate shall be paid for any work performed from 7:00 a.m. to 12:00 noon and from 1:00 p.m. to 4:00 p.m., Monday to Friday inclusive. Forty (40) hours will constitute a regular workweek.
 2. All other hours, including Saturdays, Sundays, and Holidays, shall be paid at the rate of time and one and one-half (1 ½) of the established basic wage rate for regular hours, except the meal hours, which shall be paid at a rate double the applicable wage rate of the shift. The meal hour shall not form part of the guarantees established in this contract. The ninth (9th) hour will be paid in full at a rate of time and one-half (1 ½) the regular rate of pay although only a portion of that hour is worked. All overtime hours worked under this Agreement shall be assigned by classification and/or seniority and/or area of work.

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 holiday included) after it is verbally presented to the other side, then either side may submit a grievance in writing to the other 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 a 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 the appropriate manager (or other person or department designed by the Company for such purposes). 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 there after 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 a fifth member selected by the four other members. The members of the Committee shall be designed 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 decision 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 decision – 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.

....

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la totalidad de la prueba desfilada durante el transcurso de la audiencia se derivaron los siguientes hechos:

1. Las relaciones obreropatronales entre Horizon Lines de Puerto Rico y la Local 1575, International Longshoremen's Association AFL-CIO se rigen por un Convenio Colectivo, cuya vigencia comprende desde el 1ro. de octubre de 2004 hasta el 20 de septiembre de 2010.
2. El Sr. José Smith labora para la Compañía en calidad de mecánico ("Power Mechanic") en el Departamento de Mantenimiento. (Hecho estipulado por las partes).
3. El 17 de marzo de 1998, Sea Land Services, Inc., hoy día Horizon Lines of P.R., Inc., emitió una carta nombrando al Sr. José Smith como trabajador fijo en el Departamento de Mantenimiento. (Hecho estipulado por las partes).
4. En junio de 2008, el querellante, Sr. José Smith, presentó una reclamación a través del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.
5. El señor Smith en su querrela reclamó que no estaban "posteando" su nombre para trabajar los sábados, domingos y días feriados.
6. El 9 de junio de 2008, se celebró la audiencia de quejas y agravios. En ésta, la Compañía le indicó a la Unión que no estaban obligados a "postear" el nombre

del Querellante los fines de semana, porque durante esos días se llama a trabajar a personal escogido.

7. La Unión solicitó en Quejas y Agravios un término adicional para conversar con el Querellante y para que la Compañía revisara nuevamente el Convenio Colectivo. En dicha reunión la Compañía expresó que se reservaba todas sus defensas procesales o sustantivas.
8. El 23 de junio de 2008, la Compañía le informó al Sr. Carlos Ortiz, entonces Presidente de la Unión, que habían analizado las alegaciones de la reclamación del señor Smith y que no había encontrado violación alguna al Convenio Colectivo.
9. El 14 de julio de 2008, el Sr. Manuel López Llavona, director de Relaciones Industriales, le envió una comunicación escrita al señor Smith, con copia al Presidente de la Unión, en la que le indicó que el lunes, 23 de junio del mismo año, le había informado al Sr. Carlos Ortiz que luego de analizar sus alegaciones no habían encontrado violación alguna por parte de la Compañía al Convenio Colectivo.
10. Finalmente, la Unión radicó el 29 de julio de 2008, la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la cual tenía fecha de 18 de julio de 2008.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

En primera instancia nos corresponde determinar si la presente querella es arbitrable, tanto en su modalidad sustantiva como procesal o no. El Patrono sostuvo que la querella no era arbitrable sustantivamente, toda vez que la Unión en la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro sólo presentó que **los días feriados no lo postean y lo dejan fuera** y que en dicha Solicitud no se planteó violación al derecho de antigüedad del Querellante, por ende, ese planteamiento o asunto no fue discutido en el procedimiento de Quejas y Agravios como establece el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, defendió la arbitrabilidad de la querella alegando que la descripción que hizo en la Solicitud de Arbitraje sobre los días feriados en los que no postean al Querellante es una consecuencia de la violación al derecho de antigüedad.

La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el Árbitro para entender sobre un asunto específico. Dicha jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el alcance de la misma. El lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance³.

Luego de analizado el Convenio Colectivo vigente entre las partes, específicamente, el Artículo XVI, supra, y las contenciones de éstas, determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente. Veamos.

³ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Pres, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconhove, editor Fairwather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3ra Ed., 1991.

En el caso de autos el Convenio Colectivo establece que: **“Todas las diputadas entre la Unión y la Compañía respecto a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo se resolverá de la siguiente manera...”** (Énfasis y traducción nuestra)

Con relación al aspecto de que la Unión, según la representación legal de la Compañía, no especificó o alegó en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro una violación al derecho de antigüedad, concurrimos con la Unión al señalar que la reclamación del Querellante sobre el hecho de que no “postean” su nombre los días feriados, es una consecuencia directa atinente al derecho de antigüedad. Con relación a la alegación del Patrono en cuanto a que la violación al derecho de antigüedad no fue una controversia discutida mediante el mecanismo de quejas y agravios por no estar descrita en la antedicha Solicitud, debemos señalar que de la minuta tomada el 9 de junio de 2008, durante la audiencia de quejas y agravios sostenida por las partes, se desprende que: **“José Smith - alega que no lo postean los días de fiesta violando la antigüedad”**.⁴ Por lo que dicha alegación, por parte de la Unión, sí fue discutida entre las partes, en el procedimiento de quejas y agravios. Ello nos lleva a concluir que la querrela es arbitrable sustantivamente.

La Compañía planteó también que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para la tramitación de la misma. La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales

⁴ Exhibit Núm. 1 del Patrono.

establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

En cuanto a dicha defensa esgrimida por la Compañía, la Unión planteó que la querella es una de carácter continuo. Sostuvo que cada vez que el empleado no es llamado a trabajar en días feriados o sábados constituye una violación al Convenio Colectivo por lo que comienza a decursar un nuevo término.

Según la doctrina, una violación de carácter continuo es aquella en la que el acto que produce la querella se repite día a día, por lo que cada día se considera como una incidencia del acto que constituye la violación al convenio.⁵ Nuestro más alto foro ha expresado sobre la doctrina de violación continua lo siguiente: **“que la naturaleza del acto que produce la querella es tal, que el mismo surge o se renueva día a día, y, por tanto, la querella puede presentarse en cualquier momento mientras la violación contractual continúe”**.⁶ La amplia glosa jurídica relacionada con esta doctrina ha sostenido esta defensa en casos de naturaleza salarial, ya que cada vez que se le deja de pagar un salario al cual el empleado tiene derecho, por estar considerado en el convenio colectivo, constituye una nueva violación a dicho convenio.⁷ El factor determinante para decretar si la violación es continúa, es el acto que causó la queja o el agravio y no el enfoque en sus efectos.⁸

⁵ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 218-219.

⁶ *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores*, 2002 J.T.S. 60.

⁷ *Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico vs. Autoridad de Energía Eléctrica*, 113 D.R.R. 564, 1982.

⁸ *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores*, supra.

En el caso de autos el acto que provocó la querrela es que, alegadamente, el nombre del empleado no ha sido “posteado” todos los sábados, domingos y días feriados en los que ha habido trabajo. Por lo que el Querellante, conforme a lo alegado por la Unión, se ha visto afectado en su jornada de trabajo.

Determinamos pues, que la querrela es una de carácter continuo, ya que la misma se renueva cada vez que el nombre del empleado, alegadamente, no es “posteado” para trabajar en sábados, domingos y días feriados. Cada vez que esto ocurre le privan, según la Unión, del derecho a trabajar.

A tenor con el análisis que antecede, determinamos que la presente querrela es arbitrable procesalmente.

SOBRE LOS MÉRITOS

En cuanto a los méritos se refiere la controversia versa sobre una reclamación instada por el Querellante en la cual éste, a través de su Unión, alegó que su nombre no está siendo “posteado” para trabajar los sábados, domingos y días feriados. Ésta expresó que a los otros empleados que pertenecen a la clasificación de “power mechanic”, de la cual también es parte el Querellante, y que poseen mayor antigüedad que éste, no les gusta realizar la función de “gaseo”. Que por esta razón el Sr. Eugenio Vélez, quien fungía como Gerente de Mantenimiento para el año 2000, hizo un arreglo con los empleados del área de “power mechanic” para utilizar al señor Smith regularmente en dichas funciones. Ésta expresó que al ser esa la costumbre, ello se constituyó en una práctica. Sobre este particular, el Patrono señaló que el nombre del

Querellante ha sido “posteadó” cuando le corresponde de acuerdo a la lista de antigüedad establecida en la clasificación a la que éste pertenece. Sostuvo que la reclamación del Querellante está basada en que éste entiende que su nombre debe ser “posteadó” siempre en los fines de semana y días feriados.

Analizada la prueba presentada y el lenguaje del Convenio Colectivo, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo vigente entre las partes establece en su Artículo VI, Sección A, supra, lo siguiente: **la semana de trabajo es de lunes a viernes. Que todas las demás horas incluyendo sábados, domingos y días feriados se asignarán por clasificación y/o antigüedad y/o área de trabajo.** (Énfasis y traducción nuestra).

Es principio normativo en el arbitraje obrero patronal que cuando los términos de una cláusula de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, procede atenerse al sentido literal de dicha cláusula.⁹ Sobre este principio reconocidos tratadistas en el ámbito obrero-patronal se han expresado de la siguiente forma:

“As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language”, and “may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the language to be unambiguous will enforce the clear meaning.”¹⁰

⁹ *Luce & Co. vs. JRT*, 86 DPR 425 (1962). Véase, además, Artículo 1233 del Código Civil de Puerto Rico, 31LPRA 3471.

¹⁰ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Fifth Edition, BNA, 2000, pág. 482.

Se desprende del mencionado Artículo que las partes acordaron que los sábados, domingos y días feriados las horas se asignarán por clasificación y/o antigüedad y/o área de trabajo. En este caso en particular el Querellante ocupa la posición número 6 en la lista de antigüedad de la clasificación de “power mechanic” por lo que éste debe ser llamado en el orden asignado de acuerdo a las necesidades de la Compañía los sábados, domingos y días feriados.

La contención de la Unión 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”.¹¹

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.

¹¹ Harold S. Roberts, Robert’s Dictionary of Industrial Relations, pág. 393.

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.
2. Repetición de la actividad.
3. Aceptabilidad del patrón de conducta, y
4. Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes.¹²

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 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, 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

¹² Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero Patronal, 1ra. Ed. 2000, pág. 242.

existencia continua depende de la intención que se infiere que permanezca vigente la condición existente ante ausencia de objeción o reparo alguno.¹³

El peso de probar la existencia y aceptación mutua de las partes de una práctica pasada descansa en aquella parte que la alega. La Unión 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. La Unión sostuvo que el Patrono aceptó el uso y costumbre o práctica pasada entre las partes, ya que nunca revirtió o cuestionó el acuerdo verbal que existía entre el supervisor Vélez y los empleados en la clasificación de “power mechanic” para que el Querellante realizara de forma fija o permanente la tarea de “gaseo”.

De sostenerse la existencia de una práctica pasada en la Compañía con respecto a que el Querellante era quien siempre realizaba la función de “gaseo”, tendríamos también que concluir que existe un procedimiento distinto al dispuesto en el Convenio Colectivo, aceptado por las partes, sobre el personal a realizar precisamente dichas tareas.

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, la Unión, a quien le correspondía el peso de la prueba, no demostró de manera clara, convincente y

¹³ Demetrio Fernández Quiñones, Ibid.

contundente que la Compañía estaba obligada a utilizar al Querellante los fines de semana y días feriados para realizar la función de “gaseo”, permanentemente.

Aún cuando la Unión no hubiese basado sus alegaciones en la doctrina de práctica pasada el Convenio Colectivo es claro al establecer que las horas en exceso, incluyendo sábados, domingos y días feriados se asignarán por clasificación, antigüedad y/o área de trabajo. Por lo que consideramos que la Compañía no ha violado el Convenio Colectivo toda vez que el señor Smith ha sido llamado para trabajar cuando le corresponde de acuerdo al orden de antigüedad.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La presente querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. Además, determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al no “postear” el nombre del Querellante los fines de semana y días feriados en los que no lo ha hecho.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 17 de junio de 2010.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de junio de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR FRANCISCO DIAZ
PRESIDENTE
INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S
ASSOCIATION AFL-CIO, LOCAL 1575
PO BOX 9066433
SAN JUAN PR 00936-6433

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

SR MANUEL LOPEZ LLAVONA
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
HORIZON LINES INC
PO BOX 362648
SAN JUAN PR 00936

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUIVAS KUILAM & BERMUDEZ
CAPARRA HEIGHTS
417 AVE ESCORIAL
SAN JUAN PR 00920-3514

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III