

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 OF P. R., INC.
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASOS A-08-2020, A-06-659

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL, COSA JUZGADA E
INTERPRETACIÓN DE CONVENIO**

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el presente caso se llevó a cabo los días 12 de enero, 20 de febrero, y 16 de agosto de 2007, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Horizon Lines, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Rafael Cuevas Kuinlam, Asesor Legal y Portavoz, y los Sres. Manuel A. López Llavona, Director de Relaciones Industriales, Roberto Batista Pastrana, Gerente de Operaciones, Fernando Guardiola López, Gerente de Operación de Equipo y Vladimir Pérez, Supervisor.

International Longshoremen's Association, Local 1575, en adelante la ILA o la Unión, compareció representada por el Lcdo. Arturo Luciano Delgado,

Asesor Legal y Portavoz, y los Sres. Carlos Ortiz Velázquez, Francisco Díaz Morales, y Rubén Luciano, Presidente y Vicepresidente, y Tesorero, respectivamente, de la ILA.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 20 de octubre de 2007, cuando expiró la extensión en el plazo concedida a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si este caso fue resuelto por el Laudo en el caso A-06-3075 donde se planteó y se resolvió este asunto. De no haber sido resuelto, que el Honorable Árbitro determine si la reclamación de la Unión está o no prescrita procesalmente; y de no estarlo, que el Honorable Árbitro determine si la Compañía viola el Convenio Colectivo.”

Por otro lado, la ILA propuso la siguiente sumisión:

“Si la Compañía viola las disposiciones sobre horarios de trabajo dispuesto en el Artículo VI (A) y (C) del convenio colectivo al dividir el personal fijo reclutado en el área de patio.

A tenor con lo anterior, si la Compañía viola el Artículo V del convenio colectivo que dispone que el

patrono no podrá conducir las operaciones contrario a las disposiciones del convenio.

Si la Compañía viola las disposiciones del Artículo VIII(2)(C) del convenio colectivo que dispone que las horas de comienzo serán de acuerdo a las disposiciones del convenio."

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determine si la querrela es arbitrable; de concluir que la misma es arbitrable, determine si la controversia en el presente caso ya fue resuelta mediante laudo en el caso A-06-3075 y, de ello no ser así, determine si la Compañía viola el convenio colectivo al dividir el personal fijo reclutado en el área de patio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 15 de abril de 2005, las partes firmaron el convenio colectivo aplicable; el cual será efectivo, retroactivamente, desde el 31 de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2010.

Tras asumir la presidencia de la ILA, a mediados del 2005, el señor Ortiz Velásquez y el señor López-Llavona se reunieron en un sinnúmero de ocasiones con miras a resolver la controversia de si la Compañía podía o no dividir el

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

personal fijo (“checkers”, “switchers” y/o “longshoremen”) para trabajar en los turnos de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y de 4:00 p.m. a 11:00 p.m.

Trabada la controversia entre las partes, y luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, el señor López-Llavona, mediante carta con fecha del 10 de agosto de 2005, solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la designación del Honorable Jorge L. Torres Plaza como árbitro.

El 6 de septiembre de 2005, el señor Ortiz Velásquez presentó una nueva solicitud para designación o selección de árbitro en la que solicitó el envío de una terna de árbitros.

La ILA, mediante carta con fecha del 9 de marzo de 2006, le imputó a la Compañía la violación del convenio colectivo vigente al dividir el personal fijo (“checkers”, “switchers” y/o “longshoremen”) de la mañana para trabajar en los turnos de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y de 4:00 p.m. a 11:00 p.m.^{2/}

A raíz de un incidente en torno a los llamados “twist locks” que tuvo lugar el 10 de marzo de 2006; el cual causó la interrupción de las operaciones de la Compañía por hora y media, ésta acudió al Tribunal de Distrito Federal para solicitar la expedición de un injunction, y el 19 de mayo de 2006, el Juez, Honorable Daniel R. Domínguez, encontró probado, entre otras cosas, que la ILA había rechazado arbitrar la controversia acerca de los llamados “twist locks”, la

^{2/} Véase los Exhibits IV de la Compañía y V de la ILA

cual se relaciona con la del caso de epígrafe. Asimismo, el Juez le ordenó a la ILA, entre otras cosas, someter el asunto a arbitraje; no obstante, el árbitro determinó que la controversia no era arbitrable procesalmente por lo que desestimó la querella.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES **ARBITRABILIDAD PROCESAL**

La Compañía afirma que la querella no es arbitrable. En lo que atañe a la arbitrabilidad procesal, sostiene que la práctica de dividir el personal fijo (“checkers”, “switchers” y/o “longshoremen”) para trabajar en los turnos de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y de 4:00 p.m. a 11:00 p.m. comenzó en o cerca de principios del año 2002, antes de que el señor Ortiz Velásquez asumiera la presidencia de la ILA, “y no es hasta marzo de 2006, que la Unión protesta por primera vez esta situación que viene ocurriendo desde 2002”.

La Unión, por su parte, sostiene que “como cuestión de hecho, la disputa laboral surgió durante la vigencia del convenio colectivo firmado el 15 de abril de 2005... Fue entonces el... 9 de marzo de 2005[sic] que el patrono implementó la práctica de dividir el personal del patio reclutado en horas de la mañana... La prueba presentada por la unión demostró que antes del 9 de marzo de 2006 el reclutamiento y los horarios de trabajo en el área del patio se efectuaron sin incidentes... [El propio 9 de marzo, el señor Ortiz Velásquez se querelló ante el señor López-Llavona por la alegada violación al convenio colectivo]. Surge de la prueba que la unión cumplió con su obligación bajo el convenio colectivo... La

disputa fue discutida entre las partes y sometida la Comité de Quejas y Agravios. Posteriormente las partes solicitaron el arbitraje del caso. Por lo tanto, la disputa es procesalmente arbitrable.”

Es preciso recordar que cuando se afirma que una querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y /o si la querella se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a

ambas partes. Véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra, a la página. 265.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas. Generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. U.G.T., 2002 JTS 60, en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

"When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as non-arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases, which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no

authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration 'step'. Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that **the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed...**" Énfasis suplido; véase, de Owen Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 2^{da} ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.

En aquellas situaciones donde el contrato colectivo fija el período de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426. La función de determinar lo que es o no arbitrable es una función interpretativa.

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**"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 holidays excluded) 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 parties earlier agree to arbitrate and by-pass the foregoing processes they may so stipule. In any event, neither the parties nor those whom it represents may engage in any lockouts or stoppages pending the arbitration to finality.”

La evidencia admitida y no controvertida establece que, tras asumir la presidencia de la ILA, a mediados del 2005, el señor Ortiz Velásquez y el señor

López-Llavona se reunieron en un sinnúmero de ocasiones con miras a resolver la controversia de sí la Compañía podía o no dividir el personal fijo (“checkers”, “switchers” y/o “longshoremen”) para trabajar en los turnos de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y de 4:00 p.m. a 11:00 p.m.; que una vez trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, **el señor López-Llavona, mediante carta con fecha del 10 de agosto de 2005, solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la designación del Honorable Jorge L. Torres Plaza como árbitro**, y que el 6 de septiembre de 2005, el señor Ortiz Velásquez presentó una nueva solicitud para designación o selección de árbitro en la que solicitó el envío de una terna de árbitros.

El contenido de la norma de que a nadie es lícito ir contra los propios actos tiene fundamento y raíz en el principio general de Derecho que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica. La conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida. Véase **Corraliza Rodríguez vs. Banco Desarrollo Económico para Puerto Rico, 2001 JTS 5.**

Asimismo, es preciso destacar que, en vista del carácter continuo de la alegada infracción al convenio, toda vez que aún prevalecen las circunstancias que dieron lugar a la presentación de la querrela, es inevitable concluir que el alegado defecto procesal no tiene el efecto de evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querrela. Existen situaciones muy particulares que ameritan incluso el que se obvie el término prescrito para el

trámite de la querella. Las circunstancias siguientes ejemplifican estas excepciones: que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querella; que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo; que el agravio no hubiera sido conocido, sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo; que el patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, aunque no por ser menos importante, **que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.**

Por fuerza de lo que antecede se resuelve que la querella es arbitrable y, en consecuencia, que procede evaluar los méritos de la misma y emitir un juicio sobre ese particular.

MÉRITOS
CASO A- 06-659

Antes de emitir juicio en torno a los méritos de la querella es preciso resolver la cuestión relativa a “cosa juzgada”. Sobre este particular asunto, la Compañía afirma que procede la desestimación de la querella. Sostiene que “en el caso A-06-3075, la Unión presentó exactamente la disputa que una vez más presenta en este caso,... que se le resolvió en su contra, y [que] está impedida ahora de levantar el mismo asunto”.

Por su parte, la Unión sostiene que “el laudo A-06-3075 trata de un referido de la corte federal en el caso núm. 06-1262 para que se sometan a arbitraje las controversias relacionadas con la cantidad de personal que habrá de ser reclutado por el patrono para la carga y descarga de barcos y el personal que estará a cargo del ‘twist lock’.” Sostiene, además, que “esos fueron los únicos asuntos específicos que se refirieron para arbitraje” y que el árbitro, finalmente, determinó que la controversia no era arbitrable procesalmente por lo que desestimó la querella.

Está claro que, en el caso A-06-3075, el árbitro hizo determinaciones de hechos en torno a los méritos de la querella; no obstante, no resolvió los méritos de la misma toda vez que entendió que no tenía autoridad para conceder el correspondiente remedio.

El principio que informa la doctrina de cosa juzgada es de orden público. Se pretende evitar que las cuestiones se prolonguen más de lo deseable, ponerle fin a los litigios e impedir que los ciudadanos se sometan en dos o más ocasiones a litigar la misma causa.

Es harto conocido que para que pueda aplicarse dicha doctrina tiene que concurrir entre el caso resuelto y el caso en que ésta se invoca la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron. Véase el Art. 1204 del Código Civil, 33 L.P.R.A. sec. 3343; **Méndez vs. Fundación Esposos Luis Méndez**, 2005 JTS 106, y **Rodríguez Rodríguez vs. Colberg**, 131 DPR 212 (1992).

Evidentemente aquí no convergen todos los requisitos aludidos. Aunque existe un laudo final y firme, el mismo no versa sobre el asunto objeto de este litigio. La controversia en el caso A-06-3075, giraba en torno al cierre de los “twist locks”^{3/}. Aunque en ese caso se señaló que “el sistema que aún funciona en el muelle... es [el de] un personal fijo que la compañía tiene que emplear de lunes a viernes, lo necesite o no... en otras palabras, se eliminó el sistema de ‘stackers’ con todo un personal y quedó en vigor entonces el empleo del personal establecido en la tabla... del Artículo VI, inciso (C)”; lo cierto es que el caso A-06-3075 trataba de un asunto diverso al que nos ocupa.

En lo que respecta a los méritos de la querrela, la ILA sostiene que “el patrono viola el Artículo VI del convenio colectivo al dividir y /o fraccionar el personal reclutado de la lista de patio cuando dicho artículo dispone claramente que las horas para el personal fijo comenzarán a las 7:00 a.m. excepto cuando se opte por utilizar el ‘flexitime’; que “es importante considerar que este personal tiene una garantía mínima de ocho (8) horas”; que “la práctica del patrono deja desprovisto al personal reclutado [en horas de la tarde] de dicho periodo mínimo de trabajo...”; que “las consecuencias de la práctica implementada por el patrono resulta detrimental [sic] ya que tienen efectos adversos sobre los beneficios marginales que recibe el personal fijo y limitan la oportunidad del personal de relevo que debe ser reclutado en horas de la tarde”.

^{3/} Véase la página 12 del laudo en el caso A-06-3075.

Por su parte, la Compañía afirma que “el Convenio Colectivo permite y autoriza un turno regular de 4 p.m. a 11 p.m. donde se pueden emplear a los empleados de la tabla y bajo el cual se benefician y no sufren daño alguno...”; que “los empleados ILA de la tabla, o suplentes no sufren daño alguno con este sistema acordado por convenio colectivo” y que “por el contrario, ganan más dinero que bajo las pretensiones de la Unión”.

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**“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 week**
 2. All other hours, including Saturdays, Sundays, and Holidays, shall be paid at the rate of time of one and one half (1^{1/2}) of the established basic wage rate for regular hours, except the meal hours, which shall

be paid at a rate double the applicable 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 of one and one half (1^{1/2}) the regular rate of pay although only a portion of that hour is worked...

B. Vessel Operation:

- 1.
2. **The regular work shift for maintenance and terminal operation shall be as follow:**
 - a. From 7:00 a.m. to 12:00 p.m.; from 1:00 p.m. to 4:00 p.m.; **from 4:00 p.m. to 11:00 p.m.**; and from 12:00 midnight to 6:00 a.m.
 - b. ...
3. **Overtime shall be all hours after 4:00 p.m. and will include all hours of Saturday, Sunday and holidays.**
4. ...
5. All shifts have a minimum guarantee of eight (8) hours upon the commencement of operations. The relief shifts will have a guarantee of four (4) hours, except the midnight shift, which will have a six-hour (6) guarantee, which includes one meal hour, which shall be paid at a rate double the applicable wage rate of the shift...
6. ...
8. The Company shall relieve all employees who have completed eight (8) hours of work daily or who have completed forty (40) hours of work during one work week, except when the work being performed does not exceed an additional four hours [eight (8) no more than twelve (12) hours]... In the event that work exceeds a total of twelve (12) hours, each additional hour shall be paid double the basic rate for regular hours.
 - a.
9. ...

10. ...

C. Terminal Work:

Fixed personnel manning shall be as follows:

M	T	W	T	F
2 operators	2 operators	2 operators	2 operators	2 operators
2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers
3 longshoremen	3 longshoremen	2 longshoremen	2 longshoremen	3 longshoremen
8 drivers	8 drivers	6 drivers	6 drivers	8 drivers
*1 toploader operator	*1 toploader operator			

*(vessel)

.Week of (4) vessels (one week per month from Monday to Friday)

M	T	W	T	F
2 operators	2 operators	2 operators	2 operators	2 operators
2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers	2 checkers
3 longshoremen	3 longshoremen	3 longshoremen	2 longshoremen	3 longshoremen
8 drivers	8 drivers	8 drivers	6 drivers	8 drivers
*1 toploader operator	*1 toploader operator	*1 toploader operator		

*(vessel)

1. Hours: The work guarantee will be eight (8) hours except after 4:00 p.m., on Saturdays, Sundays, and holidays, when the guarantee will be four (4) hours. The number of hours to be worked in the yard or in the terminal shall be specified in the posting.
2. Wages: Straight time will be paid for eight (8) hours of work between 7:00 a.m. and 4:00 p.m., from Monday to Friday for those employees that work in receiving and dispatching and in the terminal...
3. ...
8. Relief Shift:
 - a. Hours: There will be a minimum of four (4) hours guarantee for the relief shift that is called at 3:00 p.m. and commences at 4:00 p.m. in the yard. The Company is obligated to specify on the posting slip the number of hours to be worked beyond the minimum four (4) hours guarantee, if any. In the

- event that an employee refuses to work additional hours, the Company, at 3:00 p.m. shall be permitted to replace this employee at 9:00 p.m. with another employee from the list, which replacement employee shall also be recruited at the 3:00 p.m.
- b. Replacements: The Company will have the right to replace, if necessary, yard personnel at 9:00 p.m. with a four (4) hours guarantee.
 - c. ...
9. ...
10. Flexi-time: A flexible work system will be established only in the receiving, dispatching, and terminal operations. Starting times in all other areas of work shall be established and set forth in Article VI, ... of this Agreement. Flexi-time, ..., is defined as work shifts staggered starting only at 6:00 a.m., 7:00 a.m., 8:00 a.m., and 9:00 a.m., in order to permit continuous operations. Employees must be hired in strict seniority order. In the application of flexi-time, the last meal hour shall be no later than 1:00 p.m.

El lenguaje de las disposiciones contractuales citadas parece claro; no obstante, debemos recordar la expresión del ex Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry Yunque, en **Junta de Relaciones del Trabajo vs. National Parking Co., 112 DPR 162, 166 (1982)**, a saber: "La libertad de interpretación del árbitro dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio. Una cláusula cuyo lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas."

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito de que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

Habida cuenta que las partes no pueden prever toda situación que pueda surgir durante la vigencia del convenio colectivo, la teoría de las obligaciones implícitas postula que muchos derechos y obligaciones se encuentran implícitos en el contrato y no explícitos. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, **El Arbitraje Obrero-Patronal**, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 241. La teoría de los derechos residuales postula que el alcance de un derecho reservado al patrono es aquel que existía antes de comenzar a negociar, a menos que el mismo se vea limitado, expresamente, en el convenio colectivo. A tono con este enfoque, vistas y consideradas las disposiciones contractuales antes citadas, es preciso concluir que la Compañía retuvo el derecho de, en determinado día, dividir y /o fraccionar el personal reclutado de la lista de patio, llamando a trabajar a unos en el turno que comienza a las 7:00 a.m. y finaliza a las 4:00 p.m., y a otros en el turno de relevo que comienza a las 4:00 p.m. y finaliza a las 11:00

p.m.^{4/} y no tiene que garantizarle ocho (8) horas de trabajo a estos últimos. La Sección C del Artículo VI del convenio colectivo dispone lo siguiente en su parte pertinente: “*The work guarantee will be eight (8) hours except after 4:00 p.m., on Saturdays, Sundays, and holidays, when the guarantee will be four (4) hours. The number of hours to be worked in the yard or in the terminal shall be specified in the posting... There will be a minimum of four (4) hours guarantee for the relief shift that is called at 3:00 p.m. and commences at 4:00 p.m. in the yard. The Company is obligated to specify on the posting slip the number of hours to be worked beyond the minimum four (4) hours guarantee, if any...* [énfasis suplido].”^{5/}

Un examen de las disposiciones contractuales citadas refleja que el establecimiento de unos turnos de trabajo fijos sólo tuvo el propósito de regular el empleo y el tipo de pago por hora trabajada, y no el de garantizar ocho (8) horas de trabajo para todo el personal reclutado de la lista de patio.

Sobre este particular, es pertinente destacar la siguiente expresión de reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales: “*Collective bargaining agreements may deal expressly with the scheduling of work. For example, the agreement may fix or regulate shifts, define the workweek, provide that scheduling is an exclusive function of*

^{4/} La Sección B(2)(a) del Artículo VI establece que “The regular work shift for maintenance and **terminal operation** shall be as follow: From 7:00 a.m. to 12:00 p.m.; from 1:00 p.m. to 4:00 p.m.; from 4:00 p.m. to 11:00 p.m.; and from 12:00 midnight to 6:00 a.m. [énfasis suplido].”

^{5/} Es pertinente señalar que es un principio cardinal de hermenéutica el que establece que el contrato debe ser considerado relacionando sus artículos y disposiciones como un todo. El Artículo 1237 de nuestro Código Civil establece que “[l]as cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.” Véase 31 LPRA § 3475.^{5/} La interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada y sostenida por otras disposiciones contractuales o, dicho de otro modo, una cláusula dudosa en un contrato deberá interpretarse a la luz de las demás cláusulas del mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñónes, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, páginas 203 y 204, y Olazábal vs. US Fidelity, 103 DPR 448 (1975) y San Miguel Fertil. Corp., 94 DPR 424 (1964).

management, or, in some respect, limit the employer's right to schedule work... Most arbitrators have recognized that, except as restricted by the agreement, the right to schedule work remains in management... [T]he scheduling of work is a normal and customary function of management, which would not ordinarily be deemed limited or waived except by some express provision of the agreement... [T]he provision for a regular workweek was designed to regularize employment and furnish norms from which overtime premiums could be calculated, and not to guarantee employment for all or any group of employees for any specific number of hours per day or days per week." Énfasis suplido y notas omitidas; véase Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th ed., 2003, BNA, Washington, DC, páginas 722-726.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querrella es arbitrable y, en consecuencia, procede evaluar los méritos de la misma y emitir un juicio sobre ese particular; empero, no convergen todos los requisitos que justifican la aplicación de la doctrina de "cosa juzgada", y en vista de ello, se determina que la Compañía no viola el convenio colectivo al dividir el personal fijo reclutado en el área de patio. Se desestima la querrella y se decreta el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de marzo de 2008.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy __ de marzo de 2008; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RAFAEL CUEVAS KUINLAM
416 AVENIDA ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN, PR 00920

SR MANUEL LÓPEZ LLAVONA
DIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES
HORIZON LINES PO BOX 362648
SAN JUAN PR 00936-2648

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

SR CARLOS ORTIZ
PRESIDENTE
ILA
PO BOX 9066433
SAN JUAN PR 00906-6433

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ
SECRETARIA