

Gobierno 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 CORP.**  
**hnc INTERSHIP, CO.**  
**(Patrono o Compañía)**

**Y**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES**  
**DE PUERTO RICO**  
**(Unión o UDEM)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-11-595\*<sup>1</sup>**  
**CASO NÚM: A-09-2583**

**SOBRE : ARBITRABILIDAD**  
**PROCESAL**  
**DESPIDO POR NEGARSE**  
**A REALIZAR TAREAS**

**ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

Las audiencias de arbitraje para atender la querrela que nos ocupa se celebraron los días 13 de noviembre de 2009 y 22 de enero de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La controversia quedó sometida para su análisis y adjudicación el 23 de marzo de 2010, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

En virtud del Artículo XII COMITÉ DE ARBITRAJE, del Convenio Colectivo<sup>2</sup> entre las partes, la Unión solicitó al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje, que nombrara un quinto miembro para el Comité de Arbitraje compuesto por los señores Jesús E. Castro Gely y Félix E. Fernández, representando a la Unión y Carlos Iván Noguerras Meléndez y Enrique Iván Sosa Porrata, representando al

<sup>1</sup> Número administrativo asignado al asunto de la arbitrabilidad procesal.

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2010. Exhíbit I Conjunto.

Patrono<sup>3</sup>. El entonces Director del Negociado, asignó a la suscribiente como quinto miembro del mencionado Comité.

Debidamente constituido el Comité de Arbitraje, la comparecencia registrada en las audiencias fue la siguiente:

Por **International Shipping Corp. hnc/ Intership**, en adelante “la Compañía o el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, asesor legal y portavoz; Karen Figueroa Rodríguez, Directora de Recursos Humanos y testigo; José (Joe) García Ortiz, VP Terminal Operations y testigo; Javier García Suarez, Terminal Manager y testigo; Edward Rodríguez, Dispatch Manager y testigo; y Luis Burgos, Gerente de Seguridad y testigo.

Por la **Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico (UDEM)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: la Lcda. Ada Pérez Alfonso, asesora legal y portavoz; Luis Malavé, presidente y testigo; Roberto Ramírez, querellante y testigo; y Víctor Aponte y José J. Santiago, en calidad de oficiales y testigos.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

#### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

1. Que se determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente habida cuenta de que la Unión se querellaron [sic] fuera de los términos provistos por el Convenio Colectivo.

---

<sup>3</sup> El Comité de Arbitraje, sin el quinto miembro, tuvo la oportunidad de reunirse previo a comenzar la vista de arbitraje para auscultar la posibilidad de un acuerdo, sin embargo, no lograron un entendido sobre la solución de la controversia.

2. Si la querrela fuera arbitrable procesalmente, que se determine si la Compañía violó disposición alguna del Convenio Colectivo al tomar la acción disciplinaria que se tomó con el Sr. Roberto Ramírez.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Que a la luz de los hechos, el Convenio Colectivo y conforme a Derecho, el Honorable Comité de Arbitraje determine, si el despido del Sr. Ramírez Lebrón fue injustificado, se ordene la restitución a su trabajo, se le paguen los haberes dejados de devengar durante el periodo del despido, y se conceda cualquier otro remedio adecuado, incluyendo penalidades, intereses y honorarios de abogado en una cantidad no menor del veinticinco (25) por ciento.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>4</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, en primera instancia, si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De no serlo, declarar sin lugar la querrela. De ser arbitrable, evaluar, a base de la prueba, el Convenio Colectivo y la normativa vigente, si el despido de Roberto Ramírez estuvo justificado o no. De resolver en la afirmativa, confirmar la acción disciplinaria. De decidir en la negativa, proveer el remedio adecuado.

---

<sup>4</sup> Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****Convenio Colectivo****ARTÍCULO III- ANTIGÜEDAD**

...

4. La Compañía asignará y distribuirá al personal seleccionado en las distintas clasificaciones, de acuerdo con su habilidad para realizar el trabajo que se le asigne.

...

**ARTÍCULO IX- CONDICIONES DE TRABAJO**

...

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

...

8. Ningún empleado cubierto por este Contrato podrá ser castigado o suspendido por un tiempo determinado o definitivamente sin causa justa y razonable. Cualquier empleado así despedido o suspendido podrá, si así él lo requiere, tener una reunión con su jefe inmediato junto a un representante de la Unión, antes que entre en vigor el castigo impuesto.[sic] La Compañía notificará por escrito a la Unión la posición final tomada en el caso.

...

**ARTÍCULO XII-COMITÉ DE ARBITRAJE**

- A. En caso de algún incidente, disputa, controversia, reclamación con respecto a la interpretación de este Convenio, la unión o la compañía, a través de sus representantes autorizados, someterán inmediatamente el asunto en controversia a un representante autorizado

de la Compañía o de la Unión. En caso de que el asunto no sea resuelto satisfactoriamente dentro de las 48 horas (sábados y domingos excluidos) después de haberse sometido a la Compañía por la Unión o viceversa, el mismo deberá ser sometido a un Comité de Arbitraje que por la presente se crea, compuesto de 5 miembros, dos representando la Unión, y dos representando a la Compañía que no sean abogados. El quinto miembro será nombrado de mutuo acuerdo por los representantes de la Unión y de la Compañía. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo, el quinto miembro será uno de los árbitros del Departamento del Trabajo Estatal o el que nombre el honorable Secretario del Trabajo de Puerto Rico, o el director de [l] Negociado de Conciliación y Arbitraje. La decisión podrá emitirse por el Comité de Arbitraje o por el quinto miembro, según lo acuerden las partes en cada caso. Dicha decisión será final y obligatoria a todas las partes y persona concernidas.

B. ...

C. Si un empleado fuera despedido o suspendido como medida disciplinaria por la Compañía y dicha suspensión sea encontrada justificada por un árbitro, la decisión será aceptada por ambas partes. Pero de encontrarse injustificada, la Compañía [le] reinstalará en su trabajo dejando a discreción del árbitro la compensación a pagarse.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre Intership y la Unión de Empleados de Muelles de P.R. (UDEM) están regidas por un Convenio Colectivo.
2. El Querellante Roberto Ramírez, se desempeñó como "checker" para Intership desde el 2002. Además, fungió como delegado de la UDEM para el año 2000.
3. El Querellante recibió una llamada del presidente de la Unión la noche del 30 de abril de 2009, para verificar su disponibilidad para trabajar a medianoche,

porque tenía una cancelación de Víctor Aponte, y el próximo en la lista por antigüedad era él. El Querellante declinó trabajar.

4. El presidente de la Unión, Luis Malavé, no le notificó a Edward Rodríguez, Dispatch Manager de Intership, que había llamado a trabajar a Roberto Ramírez la noche del 30 de abril de 2009, ante la negativa del señor Aponte para trabajar el barco de la medianoche, posterior a que éste último confirmara su asistencia al trabajo a eso de las 4:00 p.m. de ese día.
5. Posteriormente, en la mañana del 1 de mayo de 2009, el Querellante recibió otra llamada del presidente de la Unión, en la que le solicitó que, por estar cortos de personal, necesitaba que se presentara a trabajar a las 10:00 a.m.
6. El 1 de mayo de 2009, el Querellante se presentó a trabajar a las 9:00 a.m. al terminal de Trailer Bridge.
7. El Sr. Edward Rodríguez, Gerente de Despacho de Intership, asignó al querellante Roberto Ramírez a ejercer su función de “checker” en el barco Evergreen, a partir de las 9:00 a.m.
8. Luego de que el Querellante tomara los planos de la barcaza Trailer Bridge en la oficina del supervisor Rubén Santiago, el Sr. Javier García, Gerente de Terminal, le solicitó que devolviera los documentos ya que Joe García, VP de operaciones del terminal, le había indicado que no estaba autorizado para trabajar Trailer Bridge y que le tocaba trabajar en el Evergreen.
9. El Querellante se negó a trabajar el barco Evergreen.

10. Ante la negativa del Querellante de presentarse a trabajar al Evergreen, Javier García llamó a Karen Figueroa quien le solicitó que orientara al Querellante para que se reportara a trabajar donde le correspondía.
11. El Querellante se negó una vez más a trabajar el barco Evergreen.
12. El Sr. Javier García le notificó al Querellante, que ante su negativa a trabajar el barco asignado, quedaba despedido.<sup>5</sup>
13. Así las cosas, el Querellante se comunicó con el Presidente de la Unión para informarle sobre el incidente.
14. Luego de una conversación telefónica entre el Sr. Joe García y varios directivos de la Unión, durante la mañana de ese 1 de mayo, el presidente de la Unión le envió vía facsímil al Sr. Joe García una carta<sup>6</sup>, a eso de las 3:23 p.m. en la que le indicaba que:

Estaremos comunicándonos con usted la semana próxima para discutir sobre este asunto personalmente para evitar que se repita tal disloque de instrucciones y actitudes.

En la carta señalaba entre otros asuntos, que el Sr. Javier García, por instrucciones de Joe García:

...pretendió que el compañero Ramírez realizara trabajo en el "Evergreen" que le correspondía al compañero Aponte, por su seniority, **mediante amenazas de despido de trabajo.** (Énfasis nuestro)

---

<sup>5</sup> Exhíbit VIII del Patrono.

<sup>6</sup> Exhíbit VII del Patrono.

15. Al Querellante se le había amonestado y suspendido<sup>7</sup> previamente, por rehusarse a trabajar y/o trabajar un barco al cual no había sido asignado por la Compañía.
16. El 4 de mayo de 2009, el Sr. Joe García respondió a la antes mencionada carta del presidente Malavé vía facsímil. En la misiva entre otros asuntos, expresó:

... Since Mr. Aponte refused to work the CMA-CGM vessel, he was NOT AUTHORIZED to work the Trailer Bridge Barge on this same day May 1<sup>st</sup> as you assigned him without our authorization.

Also on this same date May 1<sup>st</sup>, 2009 Mr. Ramirez was scheduled and assigned to work the Evergreen vessel al Pier-M commencing at 9:00 a.m., but you decided to assign him to the Trailer Bridge barge instead of following the Checker assignments by Intership management directed to your office or Mr. Ramirez refuse the Evergreen vessel as always? We re-directed Mr. Ramírez to work the Evergreen vessel, as he was already assigned on our schedule, but unfortunately Mr. Ramírez refused to work this vessel once again, since he apparently only wanted to work the Trailer Bridge barge as he tends to occasionally do.

Mr. Ramírez was asked on several occasions by our Terminal Supervisor, Mr. Javier García if he was refusing to work his assigned vessel being that of the Evergreen, in which Mr. Ramírez stated that he wasn't going to work this vessel. Mr. Javier García proceeded to inform Mr. Ramírez that he was terminated from employment for refusing to work his assignment.

...

17. Posterior a la asignación de trabajo que le hicieron al Querellante el 1 de mayo de 2009, Intership no le volvió a asignar trabajo.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Exhibits III y VI del Patrono. La suspensión está siendo cuestionada en arbitraje.

<sup>8</sup> Exhibit IX del Patrono.

18. El 6 de mayo, la Directora de Recursos Humanos, Karen Figueroa, le cursó una carta de despido al Querellante en la que expresó que toda vez que él no había solicitado una reunión por la terminación en el empleo, la misma advino efectiva el 1 de mayo de 2009.<sup>9</sup>
19. El 14 de mayo de 2009, la Unión solicitó a la Dirección del Negociado que designara un Árbitro, como quinto miembro del Comité de Arbitraje.

### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Compañía alegó que la controversia no era arbitrable procesalmente, y que de todas maneras, no violentó disposición contractual alguna al tomar la acción disciplinaria de despido con el Sr. Roberto Ramírez.

La Unión por su parte, alegó que como resultado de una aparente comunicación defectuosa entre el personal de Intership, el querellante Roberto Ramírez fue despedido injustificadamente.

### **SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL**

Nos corresponde dirimir, en primera instancia, si la querrela ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no. A las partes, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

La doctrina establece que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si se ha cumplido con los procedimientos acordados en el convenio colectivo o no,

---

<sup>9</sup> Exhíbit XIV del Patrono.

pertenecen a la jurisdicción de los árbitros<sup>10</sup>. Es menester del árbitro el referirse al convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos convenios colectivos establecen unos períodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, hace que el árbitro decreta que el agravio no es arbitrable, independientemente de lo meritorio del caso. Tal doctrina reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios, su actuación debilitaría el procedimiento<sup>11</sup>

El Artículo XII del Convenio Colectivo que nos ocupa, establece que:

En caso de algún incidente, disputa, controversia, reclamación con respecto a la interpretación de este Convenio, la unión o la compañía, a través de sus representantes autorizados, someterán **inmediatamente** el asunto en controversia a un representante autorizado de la Compañía o de la Unión. (Énfasis nuestro.)

De la prueba surgió que una vez el Sr. Javier García le comunicó al Querellante que sería disciplinado si se negaba a trabajar en el barco Evergreen, el 1 de mayo de 2009, tanto el presidente de la Unión, Luis Malavé, como el Secretario Tesorero, José Santiago, hablaron por teléfono con Joe García, VP Terminal Operations, sobre el particular y Santiago le solicitó una reunión para discutir el

---

<sup>10</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, pág. 424.

<sup>11</sup> *Ibíd.*

asunto, lo cual quedó sujeto a coordinación con la Directora de Recursos Humanos. Además, según surge del Exhíbit VII del Patrono, el mismo día del incidente, el señor Malavé, esta vez por escrito, hizo alusión a lo ocurrido con el Querellante y solicitó discutir el asunto personalmente con el Sr. Joe García.

Entendemos que las gestiones que anteceden fueron suficientes para cumplir con la disposición del Artículo XII antes citada. Dicha disposición contractual, no impone una manera específica en que la parte que se entienda agraviada tenga que someter el asunto en controversia, excepto porque se haga inmediatamente de representante autorizado a representante autorizado. Fíjese que el lenguaje no requiere que sea por escrito o que mencione el nombre específico que se le da al asunto que constituye el alegado agravio levantado, en este caso, hacer la distinción entre una medida disciplinaria en general y/ o el despido.

En los hechos particulares de este caso, según surgió de la evidencia presentada, hubo controversia desde el inicio sobre la trascendencia de la medida disciplinaria, entiéndase si era una amenaza de despido o un despido inminente. Por lo tanto, entendemos que con la llamada que realizaron el señor Malavé y el señor Santiago al Sr. Joe García, y la posterior carta enviada el mismo día de los hechos, se cumplió con el requisito que impone la Sección A del Artículo XII, del Convenio Colectivo entre las partes de que la parte agraviada someta el asunto inmediatamente a un representante autorizado de la otra parte. Por consiguiente, entendemos que la querrela es arbitrable procesalmente, por lo que nos corresponde determinar si el despido estuvo justificado o no.

## SOBRE LOS MÉRITOS

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La evidencia que desfiló durante la audiencia, dejó establecido que es la Compañía la que realiza las asignaciones de personal a los barcos. Una vez la Compañía asigna los “checkers” a las barcazas y las informa al Presidente de la Unión, éste realiza el “llamado” (llama a los checkers para informarle sobre la asignación y conocer su disponibilidad). De la evidencia presentada por ambas partes durante la audiencia surgió claramente que entre la noche del 30 de abril y la mañana del 1 de mayo de 2009, hubo un desfase en la comunicación entre quien asigna el personal a las barcazas (Edward Rodríguez) y quien realiza el llamado y conoce quien se presentará a trabajar en los turnos de la madrugada y quien no, el Sr. Luis Malavé. Del testimonio de Edward Rodríguez surgió que asignó al Querellante a la barcaza Evergreen, ya que el último asignado para el turno de medianoche fue Víctor Aponte, por lo que por antigüedad, la próxima asignación le tocaba al Querellante y Evergreen fue el primer barco que confirmó. Además, dijo que no la hizo antes por no estar confirmado el barco Evergreen con anticipación.

Nótese que quien realizó el llamado, una vez recibió las asignaciones el 30 de abril de 2009 a las 2:26 p.m.<sup>12</sup>, fue el presidente Malavé. Según surgió del testimonio de éste, el checker Víctor Aponte confirmó a eso de las 4:00p.m. su asistencia a la barcaza que le habían asignado para la medianoche (CGM). Posteriormente, en horas de la noche, Aponte llamó a Malavé y le dijo que no se presentaría a trabajar. Fue

---

<sup>12</sup> Exhíbit IV del Patrono.

entonces cuando, según testificó Malavé, llamó al Querellante para que sustituyera a Aponte y este declinó. Del testimonio tanto del señor Malavé, como del señor Rodríguez no surgió que en algún momento se hubiesen comunicado para que Malavé le informara a Rodríguez esos pormenores, de manera que Rodríguez lo tomara en consideración para las asignaciones de la mañana siguiente. Cabe señalar, que aún cuando, inicialmente, hubo problemas de comunicación entre el presidente de la Unión y el Sr. Edward Rodríguez en cuanto a la asignación de los “checkers” para las barcasas que habían arribado al muelle de Intership el 1 de mayo de 2009, dicha situación fue superada una vez el Sr. Javier García, Gerente del Terminal, le notificó, personalmente, al Querellante que debía irse a realizar sus funciones de “checker” al barco Evergreen, según estaba asignado, y por instrucciones del Sr. Joe García, VP de operaciones del terminal.

La violación de instrucciones expresadas claramente, típicamente, constituye insubordinación y conlleva la imposición de medidas disciplinarias. Cuando un trabajador se niega a realizar un trabajo o tarea encomendada o a seguir instrucciones de su supervisor, se deben evaluar los siguientes factores:

1. Si la orden o procedimiento en cuestión fue claramente expresada.
2. Al empleado se le advirtió de las posibles consecuencias de su acción.
3. La disciplina se aplicó de manera progresiva y no discriminatoria.<sup>13</sup>

La doctrina de “obey now, grieve later” (obedezca ahora, quéjese después), es un principio de las relaciones obrero patronales. El mismo encuentra su génesis en

---

<sup>13</sup> Grievance Guide, BNA, 2000, Tenth Edition, pág. 36.

que, de impartirse una instrucción contraria al convenio colectivo, el empleado deberá obedecer y posteriormente, utilizar el procedimiento de quejas y agravios pactado para dilucidar la validez o no de la instrucción cuestionada y conseguir un remedio. Esto a su vez, provoca que sea una controversia madura, no hipotética la que se dilucide en el procedimiento de arbitraje. Sobre el particular nos dicen los tratadistas Elkouri<sup>14</sup>:

It is a well- established principle that employees (1) must obey management's orders and carry out their job assignments, **even if such assignments are believed to violate the agreement**; and (2) then turn to the grievance procedure for relief. (Énfasis nuestro.)

Arbitrators often deny or limit requested relief, notwithstanding the merits of the original complaint, where the grievant has resorted to self- help rather than to the grievance procedure. Most arbitrators have taken the position that employees must not take matters into their own hands, but must obeys orders and carry out their assignments, even when they believe those assignments are in violation of the agreement, and then turn to the grievance procedure for relief.

La mencionada doctrina, tiene como excepción el negarse a obedecer una instrucción que conlleve un riesgo a la salud o seguridad del trabajador. Sin embargo, ese no es el caso en los hechos que nos ocupan.

Según surgió del testimonio del Querellante, éste se negó a trabajar el barco Evergreen porque por antigüedad, le correspondía trabajarlo a Víctor Aponte quien también fue llamado a trabajar y tiene más antigüedad que él. De un vistazo a dicha alegación, podemos ver un caso, distinto al que nos ocupa, inmerso en ella. Una vez

---

<sup>14</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 262 y 1023.

el Querellante presentó esa excusa para negarse a trabajar, y recibió como respuesta la reiteración de la orden, en segunda ocasión, cuando se le reafirmó que eran instrucciones del VP de operaciones del terminal y de que se le estaba exhortando a cumplir con dicha orden, a petición de la Directora de Recursos Humanos, debió obedecer, aunque eventualmente, el señor Aponte presentara una queja por entender que era a él a quien le correspondía la asignación de trabajo por antigüedad. Más aún cuando en ocasiones previas, se había disciplinado al Querellante por conducta similar al negarse a trabajar en ciertas barcazas, lo que constituyó disciplina progresiva para que el Querellante corrigiera dicha conducta.

A la luz de los principios de justa causa<sup>15</sup> de la doctrina obrero patronal en cuanto a los asuntos disciplinarios, es forzoso concluir que el Querellante se negó a trabajar en la barcaza Evergreen, pese a múltiples ocasiones en que se le dio la instrucción; aun siendo apercibido de que de no cumplir la instrucción podría conllevar el despido, sin tomar en consideración que le habían disciplinado previamente, por conducta similar al negarse a trabajar ciertos barcos y/o reportarse en barcazas a las que no había sido asignado. Atendiendo los aspectos que anteceden, es mandatorio que concluyamos que al Querellante se le dio el debido proceso antes de recurrir a la pena máxima que constituye un despido.

---

<sup>15</sup> El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales: si el empleado cometió la falta que se le imputa, si se le concedió un debido proceso al empleado, y si la medida disciplinaria fue razonable. (Fernández Quiñones, supra, pág. 210)

A tenor con el análisis que precede emitimos el siguiente:

### LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente. A base de la prueba, el Convenio Colectivo y la normativa vigente, el despido de Roberto Ramírez estuvo justificado. Se confirma la acción disciplinaria.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_\_\_ de septiembre de 2010.

### COMITÉ DE ARBITRAJE

**RUTH COUTO MARRERO  
ÁRBITRO**

### PATRONO

### UNIÓN

**SR. CARLOS NOGUERAS MELÉNDEZ**

**SR. JESÚS CASTRO GELY**

**SR. ENRIQUE SOSA PORRATA**

**SR. FÉLIX FERNÁNDEZ TORRES**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, \_\_\_\_ de septiembre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA KAREN FIGUEROA RODRÍGUEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
INTERNATIONAL SHIPPING CORP  
PO BOX 9022748  
SAN JUAN PR 00902-2748

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO  
ASESOR LEGAL PATRONO  
AVENIDA ESCORIAL #416  
CAPARRA HEIGHTS  
SAN JUAN PR 00920

SR LUIS MALAVÉ  
PRESIDENTE UDEM  
PO BOX 9066361  
SAN JUAN PR 00906-6361

LCDA ADA PÉREZ ALFONSO  
ASESORA LEGAL UNIÓN  
MADRID #2 APT PH-C  
SAN JUAN PR 00907

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**