

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

HORIZON LINES OF PUERTO
RICO, INC.
(PATRONO)

Y

INTERNATIONAL
LONGSHOREMEN'S
ASSOCIATION, AFC-CIO, LOCAL
1575 (ILA)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-1065

SOBRE: EX PARTE
INTERPRETACIÓN DE CONVENIO -
Suspensión de Empleo y sueldo

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

Mediante notificación suscrita el 27 de septiembre de 2011, las partes fueron citadas para comparecer a la audiencia de arbitraje de este caso, a celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el miércoles, 9 de noviembre de 2011. A la mencionada vista comparecieron por la Unión: el Lcdo. Arturo Luciano Delgado, asesor laboral y portavoz; el Sr. Francisco Díaz Morales, presidente; el Sr. Efraín Robles, vicepresidente y el Sr. Raúl González Tejada, querellante y testigo. No así la Compañía Horizon Lines, Inc., quien no compareció, luego de haber sido debidamente notificada por esta Árbítro, sin haber solicitado y conseguido aplazamiento o suspensión de la vista, conforme lo dispone

nuestro Reglamento. Ante la petición de la Unión y con la facultad para así hacerlo, procedimos a celebrar la vista.¹

II. SUMISIÓN

1. Determinar si la Compañía violó el Artículo VIII (17) del Convenio Colectivo que dispone que ningún empleado podrá ser suspendido de empleo por un periodo de tiempo sin mediar causa justa y razonable.
2. Determinar si la Compañía violó el Artículo VIII (17) del Convenio Colectivo que dispone que un empleado que vaya a ser suspendido por un periodo de tiempo tiene derecho, cuando así lo solicita, de reunirse con su supervisor mediando la presencia de un representante de la Unión.
3. Determinar si la Compañía violó el Artículo VIII (17) del Convenio Colectivo que dispone que se deberá notificar por escrito al empleado suspendido su derecho a agotar los remedios provistos en el Convenio Colectivo.
4. Determinar si la Compañía violó el Artículo VIII (17) del Convenio Colectivo al imponer una acción disciplinaria obviando el procedimiento de quejas y agravios.
5. De determinarse que la Compañía incurrió en alguna de las violaciones antes indicadas, establecer los remedios a los que el obrero Raúl González tiene derecho, entre estos, el pago de los cinco (5) días que estuvo suspendido.

¹ Reglamento para el orden interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ARTÍCULO X - LA VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO

- i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que parte compareciente apoye su posición; a base de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia y; a base del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO²

ARTICLE VIII

GENERAL CONDITIONS

...

17. No unit employee may be punished or suspended for a period of time or indefinitely without fair and reasonable cause. Except when suspension is for more than the remainder of the work shift, any employee so dismissed or suspended may, if he so demands, meet[s] with his immediate superior together with a Union representative. The Company will notify him in writing of his rights in order for him to exhaust the procedures established in the contract.

...

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)...

IV. PRUEBA PRESENTADA POR LA UNIÓN

Exhíbit 1 - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2010. Extendido por acuerdo entre las partes hasta el 30 de septiembre de 2012.

Exhíbit 2 - Se tomó conocimiento oficial del cargo de práctica ilícita, mediante el documento, fechado el 15 de septiembre de 2010.

Exhíbit 3 - "Complaint" o demanda del 30 de diciembre de 2010, consta de siete (7) hojas.

² Exhíbit 1 de la Unión, Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de octubre de 2004, hasta el 30 de septiembre de 2010. Extendido por acuerdo entre las partes hasta el 30 de septiembre de 2012.

Exhíbit 4 - Contestación a la Demanda, con fecha de 13 de enero de 2011, suscrita por el Sr. Carlos George.

Exhíbit 5 - ESTIPULACIÓN, con fecha de 17 de marzo de 2011, firmada por los representantes autorizados del Patrono y de la Unión.

Exhíbit 6 - Documento titulado "ORDER WITHDRAWING COMPLAINT AND CANCELING HEARING", con fecha de 22 de marzo de 2011, suscrito por Marta M. Figueroa, directora regional.

Exhíbit 7 - Documento titulado "Meeting with Raul Gonzalez, "con fecha de 17 de junio de 2010. (Anejo del Exhíbit 5 de la Unión).

Exhíbit 8 - Carta de suspensión, con fecha de 18 de junio de 2010, suscrita por la Sra. Grace Acevedo, directora de Recursos Humanos.

Exhíbit 9 - Carta de 21 de junio de 2010, suscrita por el Lcdo. George Otero Calero.

Exhíbit 10 - Contestación de la Carta de 21 de junio de 2010, suscrita por la Sra. Grace Acevedo, dirigida al Lcdo. George Otero.

Exhíbit 11 - Carta de 28 de junio de 2010, suscrita por el Sr. Manuel A. López Llavona, dirigido al Sr. Francisco Díaz.

Exhíbit 12 - Carta de la Unión (ILA) de 1 de julio de 2010.

Exhíbit 13 - Carta de 12 de agosto de 2010, suscrita por el Lcdo. George Otero Calero, dirigida al Patrono.

Exhíbit 14 - Conocimiento oficial del Caso KPE11-3356, Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan y Contestación a la demanda.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Raúl González, aquí querellante, se desempeñó en el puesto de soldador en la Compañía Horizon Lines, Inc., desde noviembre de 1981.

2. El 18 de junio de 2010, el Patrono suspendió de empleo y sueldo al Querellante.³ Éste le notificó al Querellante, mediante carta suscrita por la Sra. Grace Acevedo, Directora de Recursos Humanos, lo siguiente:

Por este medio se le notifica que debido a su conducta impropia relacionada con la Sra. Iris Rosario, queda usted suspendido de empleo y sueldo efectivo el lunes, 21 de junio de 2010. Podrá regresar a sus labores el próximo lunes, 28 de junio de 2010.⁴

3. Mediante carta de 1 de julio de 2010 -dirigida al Sr. Manuel López Llavona, Director de Relaciones Laborales- el Sr. Francisco Díaz-Morales, presidente de la Unión, expresó lo que sigue: "Por la presente hacemos constar que la controversia debe ser considerada en la próxima reunión del comité de quejas y agravios".⁵

4. El Patrono, por conducto del señor López Llavona, contestó que la controversia del Querellante no estaba regida por las disposiciones del Convenio Colectivo.⁶

5. No conforme con la posición del Patrono, la Unión radicó esta querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 21 de octubre de 2010.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión sostuvo que el Patrono actuó en violación al Artículo VIII, inciso 17, del Convenio Colectivo. Ésta alegó que el Patrono violó el inciso 17 del Artículo VIII, al incurrir en los siguientes actos:

³ Exhíbit 8 de la Unión.

⁴ Id.

⁵ Exhíbit 12 de la Unión.

⁶ Exhíbit 11 de la Unión.

1. Suspender al Querellante sin permitirle llamar al delegado ni a su supervisor, luego de éste haberlo solicitado.
2. Suspender al Querellante sin notificarle por escrito sobre su derecho a agotar los remedios provistos en el Convenio Colectivo.
3. Suspender al Querellante obviando el procedimiento de quejas y agravios provisto por el Convenio Colectivo.
4. Suspender al empleado sin haber mediado causa justa y razonable.

Por la Unión testificaron el Querellante y el Sr. Francisco Díaz. El Querellante expresó que en el mes de junio de 2010, fue entrevistado por la Sra. Grace Acevedo, Directora de Recursos Humanos y que ésta le preguntó qué había pasado entre él y la empleada Iris Rosario.⁷ Que le contestó que no había pasado nada. El Querellante declaró que le dijo a la señora Acevedo que hiciera las preguntas en presencia de algún representante de la Unión, pero que ella le contestó que no era necesario. Posteriormente, el Querellante recibió la carta de suspensión por haber incurrido en conducta impropia con la empleada Iris Rosario. El Querellante indicó que en la carta de suspensión no se expresa su derecho a apelar o a llevar su caso a otros procesos. Éste negó haber incurrido en conducta impropia y expresó no haber sido amonestado anteriormente por esa falta.

El Sr. Francisco Díaz expresó que fungía como presidente de la Unión cuando surgió el asunto que motivó esta querrela. Éste testificó que el Patrono no cumplió con

⁷ Exhíbit 7 de la Unión. Resumen de la Entrevista realizada al Querellante por la Directora de Recursos Humanos, con fecha de 17 de junio de 2010.

las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo sobre el procedimiento de quejas y agravios. Que al Querellante lo suspendieron cuando éste estaba saliendo de su turno de trabajo y sin haberle permitido llamar a su delegado y a su supervisor. Sostuvo que el Patrono no le notificó por escrito al Querellante sobre sus derechos a los remedios provistos en el Convenio Colectivo.

El señor Díaz expresó que le cursó cartas sobre este caso al Sr. Manuel López Llavona y que éste le contestó que lo informado sobre este asunto estaba completamente al margen del Convenio Colectivo.⁸ Que le contestó al señor López Llavona que la disputa era una de naturaleza laboral que se rige por las disposiciones del Convenio Colectivo.⁹

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical determinamos que el Patrono incurrió en una violación del Artículo VIII, inciso 17, *supra*, porque éste obvió el procedimiento de quejas y agravios y no le dio la oportunidad al Querellante de llamar a su delegado o a su supervisor. Además, no notificó al Querellante, por escrito, sobre su derecho a agotar los remedios provistos en el Convenio Colectivo y no actuó de manera razonable y justa al imputarle la conducta impropia al Querellante.

En este caso el Patrono no presentó prueba debido a su incomparecencia. Es harto conocido que en los casos sobre acciones disciplinarias el peso de la prueba recae en el Patrono. Resolvemos que la prueba presentada por la Unión fue suficiente para convencer a la juzgadora de la violación de las disposiciones del Convenio Colectivo.

⁸ Exhibit 11 de la Unión.

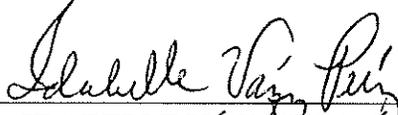
⁹ Exhibit 12 de la Unión.

VII. LAUDO

Determinamos que el Patrono incurrió en una violación del Artículo VIII, inciso 17 del Convenio Colectivo. Se ordena el pago de los cinco (5) días del salario y haberes dejados de devengar al Sr. Raúl González y que se elimine la carta de suspensión del expediente del Querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 9 de agosto de 2012.


IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

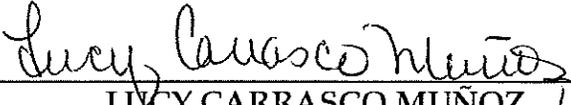
Archivada en autos hoy 9 de agosto de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR FRANCISCO DÍAZ MORALES
PRESIDENTE
INT. LONGHOREMEN'S ASSOCIATION
P O BOX 9066433
SAN JUAN PR 00906-6433

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUINLAM & BERMUDEZ
416 AVE ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

LCDO MANUEL A LÓPEZ LLAVONA
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
HORIZON LINES, INC.
P O BOX 362648
SAN JUAN PR 00936-2648



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III