

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

**CROWLEY LINER SERVICES**  
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO, LOCAL 901**  
(Unión)

**LAUDO**

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE  
PAGOS DE "NO LUNCH" DEL  
SR. ISRAEL MARTÍNEZ**

**CASO NÚM.: A-14-1700**

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 3 de octubre de 2016, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Crowley Liner Services, en adelante "Crowley" o la "Compañía", compareció representada por la Lcda. Raquel M. Dulzaides, asesora legal y portavoz. El Sr. Enrique Figueroa, director de relaciones laborales y recursos humanos, compareció como testigo.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante Tronquistas o la "Unión", compareció representada por el Lcdo. José A. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz, y el Sr. Jonathan Cádiz, representante sindical. El Sr. Israel Martínez también estuvo presente y testificó.

Ambas tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Originalmente se le concedió a las partes hasta el 31 de enero de 2018, para

someter el respectivo alegato; no obstante, la controversia quedó sometida para resolución el 9 de marzo de 2018, cuando expiró la segunda extensión en el plazo, concedida a petición de la Unión.

### *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 a base de los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo al otorgarle al Querellante, Israel Martínez, el período de alimentos los días 16, 18, 19 y 20 de diciembre de 2013. De determinarse que la Compañía violó el Convenio Colectivo, provea el remedio adecuado.”

Por otro lado, Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si procede o no la Querrela en el presente caso. De determinar que procede, que provea el remedio adecuado. Remedio adecuado incluye las penalidades aplicables.”

Se determinó, de conformidad 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<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, 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...”

Determinar si la Compañía violó el convenio colectivo aplicable al no permitirle al Sr. Israel Martínez continuar realizando el trabajo ya asignado y exigirle que disfrutara del período de alimentos los días 16, 18, 19 y 20 de diciembre de 2013, y proveer un remedio congruente con la determinación anterior, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Crowley es una empresa que se dedica al transporte de carga marítima entre Puerto Rico y los Estados Unidos. En Crowley trabajan dos (2) tipos de empleados, a saber: (1) aquellos que tienen cuarenta (40) horas a la semana garantizadas y (2) aquellos que no tienen esa garantía, que son "llamados" de acuerdo al criterio de antigüedad y utilizados en las labores de carga y descarga de las embarcaciones. El Sr. Israel Martínez ocupaba una plaza de Listero ("Timekeeper"), en el Departamento de Contabilidad; estaba asignado de ordinario al área denominada "Llamada", y tuvo, hasta su renuncia, una garantía de cuarenta (40) horas de labor a la semana y, por consiguiente, un horario fijo de 7:00 a.m. a 3:30 p.m., con una hora para tomar alimentos de 11:00 a.m. a 12:00 p.m.

Los días en cuestión, en momentos en que aún no había completado la asignación de personal en el área de la llamada, Crowley le requirió al señor Martínez que fuera a disfrutar de su hora de tomar alimentos. Se le indicó que sería sustituido por la Sra. Joannie Torres, "Timekeeper" que de ordinario estaba asignada al área de oficina, con un horario de trabajo de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.

En Crowley, sólo existe una clasificación de Listero ("Timekeeper"), lo cual implica que las descripciones de deberes son esencialmente las mismas; "[n]o existe... una clasificación de Timekeeper de la llamada y otra de Timekeeper de la oficina".

*ANÁLISIS Y CONCLUSIONES*

El caso de epígrafe, que fue instado al amparo de un convenio colectivo vigente desde el 27 de marzo de 2012 hasta el 26 de marzo de 2017, tiene como génesis una práctica que, según la Unión, “viola la continuidad de trabajo según establecida en... [el] Convenio Colectivo... (Artículo XVI, Sección 4)”. Se reclama el cese y desista de la práctica y el pago de las horas extras correspondientes a los “no lunch”.

Crowley alega que “[el] Convenio Colectivo en su Artículo XVIII, en las Secciones 5, 6 y 7 especifica el derecho de los empleados... [a disfrutar de un] período de tomar alimentos... de una hora... durante la cuarta o quinta hora de trabajo”; que “si el empleado realiza trabajo durante su período de tomar alimentos, la Compañía tiene que concederle por lo menos veinte (20) minutos para comer, los cuales no serán después de la quinta hora si el trabajo se realizó en la cuarta hora, ni después de la sexta si el trabajo se realizó en la quinta hora”; que “[s]i no se le dan esos veinte (20) minutos para almorzar, el Convenio Colectivo impone una penalidad de triple tiempo... [y] penaliza aún más... si el empleado trabaja en exceso ocho (8) horas consecutivas sin pausar para tomar alimentos”; que equiparar el derecho al disfrute de un período de tomar alimentos con el derecho a recibir paga por las horas extras trabajadas “es contrario a derecho”, y que “la Sección en la cual se apoya el Querellante para reclamar, no es de aplicación porque solo [sic] cubre situaciones de horas extras y no del período de tomar alimentos”.

Es preciso mantener el adecuado balance entre el interés de los empleados de preservar sus beneficios y el valor también protegido de velar por las prerrogativas gerenciales. Los patronos, tanto en el proceso de negociación como en

el arbitraje, buscan definir aquellos aspectos de su negocio o áreas donde a las uniones no les será permitido participar. Los patronos pueden lograr con toda seguridad una disposición contractual explícita vinculada con sus derechos.

Una de las situaciones más comunes en las que se plantean el alcance del ejercicio de las prerrogativas gerenciales tiene con la determinación de la necesidad de trabajar en tiempo extra y/ o durante la hora de tomar alimentos. Se confirma el derecho implícito de Crowley para determinar si existe una necesidad de trabajar durante la hora de tomar alimentos y/ o en tiempo extra. No obstante lo anterior, el convenio colectivo advierte que “[e]l trabajo realizado durante la hora de almuerzo se pagará a doble tiempo”; que “si se trabaja treinta (30) minutos o más se considerará como trabajada tal hora”; que “[c]uando el empleado realiza trabajo durante las horas de comida, el patrono le dará por lo menos veinte (20) minutos para comer... [d]isponiéndose que cuando no se concedan dichos veinte (20) minutos, el trabajo realizado durante la hora de comidas se pagará a razón de triple tiempo”, y que “[a] ningún trabajador se le permitirá trabajar en exceso de ocho (8) horas consecutivas sin tomar alimentos y en caso de que se permitiera tal trabajo, la hora de comidas se pagará cuatro (4) veces el salario que devenga el empleado...”.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRR sec. 3372*. En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo

estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Adviértase que la letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad; en consecuencia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Se debe tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA sec. 3375. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta.

Con relación a los criterios generales de interpretación de contratos, nuestro Código Civil indica, además, que cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deben entenderse comprendidos en éste cosas distintas y casos diferentes de aquéllos que los contratantes se propusieron pactar. *Art. 1235 del Código Civil de Puerto Rico*, 31 LPRA sec. 3473. Asimismo, se debe recordar las máximas que rigen en nuestro ordenamiento en materia de interpretación de contratos, a saber: las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas, y si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y discordante, esa es la interpretación que será preferida. El convenio colectivo no debe ser interpretado de

manera que produzca un resultado absurdo, ilegal, o que tenga el efecto de hacer inefectivo el propio convenio.

Nótese que si se adoptara la interpretación de la Unión, se le estaría adicionando al convenio colectivo aplicable algo que no contiene. Queda claro que el período de tomar alimentos no constituye una hora extra, y que el derecho a recibir paga extraordinaria por el trabajo realizado en el período de alimentos es independiente del derecho a recibir paga extraordinaria por el trabajo realizado en exceso de ocho horas en ese día. Asimismo, nótese que, en ausencia de prueba que establezca que el querellante estaba realizando trabajo en tiempo extra cuando Crowley le requirió tomar su periodo de tomar alimentos, de conformidad con la Sección 5 del Artículo XVIII, no procede invocar la Sección 4 del Artículo XVI que dispone en su parte pertinente lo siguiente: “Cuando surja la oportunidad de trabajar en exceso de ocho horas al día, si el trabajo ya ha sido asignado, la oportunidad de continuar el trabajo se le dará a los empleados ya asignados a [realizar] tal tarea”.

Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA § 3375, y *Trinidad vs. Chade*, 2001 JTS 10. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio contractual de “pacta sunt servanda” establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. La buena fe es una especie de

arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre los particulares y, a la vez, vela por la armonía entre el individuo y su proceder en una sociedad ordenada y justa. El encajonamiento en el obrar conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica. *Velilla vs. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 588 (1981).

El contrato es un intercambio expresado de manera imperfecta que se proyecta sobre un futuro incierto y puesto que una planificación detallada resultaría imposible de llevar a la práctica, e incluso desaconsejable, las partes contratantes confían en la buena fe de contrario para que se produzca una adecuada efectividad de aquello previamente pactado en líneas generales. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Crowley **no** violó el convenio colectivo aplicable al no permitirle al Sr. Israel Martínez continuar realizando el trabajo ya asignado, y exigirle que disfrutara del período de alimentos los días 16, 18, 19 y 20 de diciembre de 2013; por consiguiente, se desestima la querrela y se decreta el cierre, con perjuicio, y archivo de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de junio de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO



## CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 20 de junio de 2018; se envía copia por correo en esta

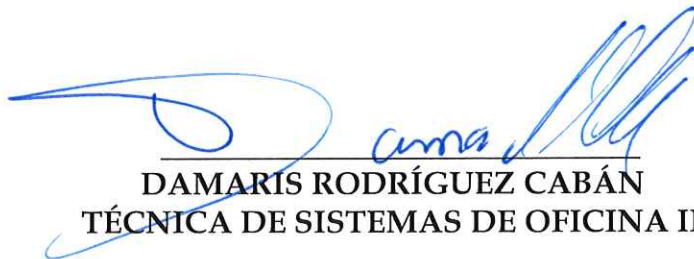
misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RAQUEL M DULZAIDES  
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL  
PO BOX 366104  
SAN JUAN PR 00936-6104

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR ENRIQUE FIGUEROA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
CROWLEY LINER SERVICES  
PO BOX 51986  
TOA BAJA PR 00950-1986

SRA GLADYS CORDERO  
UNIÓN DE TRONQUISTAS, LOCAL 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912



DAMARÍS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III