

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

**INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY  
INC.  
(PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES  
DE PUERTO RICO  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-15-08  
(antes A-06-1671 y A-09-1877)**

**SOBRE: SUBCONTRATACIÓN**

**ÁRBITRO:  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los días 9 y 30 de noviembre de 2016. Luego de que las partes solicitaran una serie de prórrogas para auscultar la posibilidad de un arreglo voluntario, el asunto quedó sometido para propósitos de adjudicación el 11 de mayo de 2018. La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY INC., en adelante “Intership” o “la Compañía”:** La Sra. María Caraballo, Presidenta de International Shipping Agency, el Sr. Enrique Sosa<sup>1</sup> como testigo, y el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado Portavoz y Asesor Legal.

---

<sup>1</sup> Solamente durante la Vista del 9 de noviembre de 2016.

**POR LA UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES DE PUERTO RICO (en adelante "la Unión"):** Lcdo. Arturo Figueroa Ríos, representando a la Unión, la Lcda. Ada Pérez, el Sr. Rene Mercado, representante de la Unión, el Sr. Héctor Abadía, reclamante, la Sra. Narvárez González, y el Sr. José Viana Maldonado<sup>2</sup>, reclamante.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a ser resuelto por esta Árbitro, por lo que las partes presentaron sus respectivos proyectos. Los mismos se detallan a continuación:

**POR LA UNIÓN:**

"Sin renunciar a los efectos ya adjudicados mediante laudo. Que el Hon. Árbitro determine la cuantía adeudada, (según los hechos y el derecho del laudo) a los reclamantes y le imponga la doble penalidad mandatoria en razón a los salarios y beneficios marginales (salarios), así como los honorarios de abogado."

**POR EL PATRONO:**

"Que en conformidad con el re-envío (remand) de la Corte Federal para el Distrito de Puerto Rico, la Honorable Árbitro determine los haberes dejados de percibir, si alguno, por los reclamantes definiendo el período de reclamación y la cantidad de horas a compensar de cada uno de los reclamantes."

Lo cierto es que este asunto presenta una situación procesal inusual. El 27 de junio de 2011 emitimos un Laudo en el que se concluyó que el Patrono violó ciertas disposiciones del Convenio Colectivo. Tal y como se nos explica y hemos podido confirmar, esta determinación advino final y firme toda vez que el Tribunal Federal sostuvo el Laudo. Luego de ello, la Unión acude al Tribunal para poner en vigor el remedio provisto en el Laudo. El Tribunal, no

---

<sup>2</sup> Solamente durante la Vista del 9 de noviembre de 2016.

obstante, denegó la solicitud y decide reenviar (remand) el caso al Árbitro para clarificación.

Al así hacerlo, determinó lo siguiente:

“First of all, we reject the Union’s contention that enforcement of the arbitral award is susceptible to simple arithmetic. Though the award requires International Shipping to pay the affected employees the amounts unearned during the claim period, it neither defines the claim period nor the amount of time unearned. And it does not, on its face, require International Shipping to pay the union dues requested in the complaint. Similarly, we reject the Union’s claim that International Shipping has waived its right to seek arbitration of the award’s scope. This is because the award is ambiguous as to the back pay owed to the affected employees, and we “should not interpret an ambiguous arbitration award.” Report and Recommendation en el Civil Case No. 12-2056, pág. 4.<sup>3</sup>

Por razón de lo anterior, entendemos que lo que ha sido “reenviado” (remanded) al Árbitro para clarificar es: a) definir el período de la reclamación (“claim period”); y b) la cantidad de horas a compensar a cada uno de los reclamantes en ocasión de la violación (“the amount of time unearned”). Entonces, a tenor con las disposiciones del Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos<sup>4</sup> determinado que el asunto preciso a ser resuelto es el siguiente:

Determinar el período de reclamación y la cantidad de horas a compensar, si alguna, para cada uno de los reclamantes y realizar el cálculo de la cuantía adeudada a cada uno de ellos.

<sup>3</sup> Aunque este documento se titula Report and Recommendation, se convirtió en la decisión del caso cuando ante la apelación del mismo que hiciera a la Unión al Juez, éste lo confirma y adopta en su totalidad (en cuanto a ese asunto). Véase *Exhibit 2, Opinion and Order*.

<sup>4</sup> “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 sometida.” Reglamento del NCA Art. 14, Inciso b.

RELACIÓN DE HECHOS<sup>5</sup>

1. Los reclamantes Miguel Matías y Héctor Abadía presentaron la Solicitud de Designación de Árbitros que pasó a ser el caso Núm. A-06-1671 el 7 de diciembre de 2005. José Viana Maldonado y Jorge L. Gómez presentaron la Solicitud de Designación de Árbitro que pasó a ser el caso Núm. A-09-1877 el 23 de febrero de 2009.
2. El año convenio para propósito de compensación, es del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.
3. Los salarios contractuales para los miembros de la UDEM son las siguientes para sus respectivos años:

05-06	\$28.00 p/h
06-07	\$29.00 p/h
07-08	\$29.00 p/h
08-09	\$30.00 p/h
09-10	\$31.00 p/h
10-11	\$31.00 p/h
11-12	\$31.00 p/h

4. La Unión en su turno, presentó sus cálculos de lo que entiende debe ser la compensación que se le otorgue a cada uno de los reclamantes. Exhibit 1 al 4 de la Unión.

---

<sup>5</sup> Los hechos centrales de esta controversia están detallados en nuestro Laudo anterior del 27 de junio de 2011. Exponemos aquí aquellos hechos que se relacionan con los asuntos a ser aquí resueltos.

5. Para cada uno de los reclamantes, y entre otras cosas, la Unión presentó una certificación del Fondo de Bienestar PRSSA indicando el "Total de Horas Trabajadas" en Intership durante distintos años convenios. Exhibit 1a, 2a, 3a, y 4a de la Unión. También presentó una tabla para cada uno de los reclamantes. Exhibit 1(d), 2(g), 3(c) y 4(f).
6. La Tabla calcula cuántas horas le faltan a cada reclamante para llegar a 2,080 horas en cada año convenio. En algunos años les suman a estas horas, horas de vacaciones y licencias por enfermedades, y el total de horas así calculadas la multiplican por el salario por hora correspondiente al año convenio. El resultado de dicho cálculo lo identifican como Salario.
7. En la tabla, la Unión añade un cargo de \$3.08 por hora como "Bono" y \$8.87 como contribuciones al Plan de Bienestar.
8. De acuerdo a estos cálculos y según la Unión a cada uno de los reclamantes le correspondería el siguiente pago:

José Viana Maldonado:	\$171,920.22
Jorge L. Gómez González:	\$343,986.04
Miguel Matías Rodríguez:	\$ 51,630.18
Héctor Abadía Rivera:	\$ 80,506.65

9. La Unión solicita al Árbitro que conceda la doble penalidad sobre estas partidas, lo cual representaría \$1,296,086.18.

10. Por su parte, la Compañía expone que los trabajadores en Intership se seleccionan a trabajar por clasificación y orden de antigüedad, y que éstos no tienen garantías de cuarenta (40) horas a la semana, sino que se llaman cuando hay trabajo para ellos. Cuando se llaman a trabajar tienen derecho a una garantía por día.
11. Por razón de lo anterior, expone la Compañía, cuando hay trabajo para cierta clasificación se debe de llamar primero al primero en la lista de antigüedad para esa clasificación. Explica que es solamente cuando el primero ya ha acumulado cuarenta (40) horas de trabajo en una semana, cuando éste no está disponible para trabajar o cuando se necesitan más de una persona en esa clasificación que se pasa al próximo, y así sucesivamente. De ordinario, sin embargo, no puede darse la situación que una persona que esté más bajo que otra en la lista de antigüedad trabaje más horas.
12. Miguel Matías, Héctor Abadía y José Viana ocuparon la clasificación de Mecánico en Intership. Jorge L. Gómez ocupó la clasificación de soldador.
13. Se presentó como Exhibit 1 del Patrono las Listas de Antigüedad de la clasificación de Mecánicos, y como Exhibit 2 del Patrono las Listas de Antigüedad de la clasificación de Soldadores para los años pertinentes.
14. Para realizar el cálculo de los haberes a los que los reclamantes en este caso tendrían derecho, la Compañía comenzó determinando las horas trabajadas por cada uno de ellos bajo la Unión reclamante (UDEM) durante el año anterior a su reclamación, lo que identificó como año base.

15. Una vez calcula el año base, determinó entonces las horas que ese empleado en efecto trabajó durante los años subsiguientes hasta que dejó de trabajar para la Empresa, y en un caso en particular hasta que la Compañía MTS cerró sus operaciones.
16. De acuerdo a la Compañía, la comparación de las horas trabajadas durante el año base con las horas trabajadas durante los años subsiguientes refleja si hubo o no una reducción en sus horas de trabajo.
17. Esta metodología de utilizar el período anterior a la reclamación como base de donde calcular qué reducción o pérdida de horas de trabajo tuvo el reclamante es la manera en que la Compañía ha calculado los haberes dejados de percibir en todos los casos anteriores en que ha tenido que conceder paga atrasada. Un ejemplo de ello es el Exhibit 4 del Patrono. La Unión no ha presentado reclamación alguna cuestionando la metodología así utilizada anteriormente en estos otros casos.
18. La Compañía procedió entonces a hacer un ajuste de horas por volumen de trabajo. Explica que durante los años subsiguientes a la reclamación sufrió una reducción de horas de trabajo por razón de la pérdida de varios de sus clientes que nada tiene que ver con la violación alegada por la Unión.
19. Para establecer esta alegada reducción, la Compañía presenta las cartas de cancelación de contrato de varios de sus clientes (Exhibits 6 y 7 de la Compañía), y las horas trabajadas por los miembros de la Unión de Trabajadores de Muelle (UTM). Exhibits 8 y 9. Nos expone que la UTM es una unión distinta cuyos representados trabajan directamente en la carga y descarga de barcos, que es el negocio de Intership, y que sus

horas de trabajo no se ven para nada afectadas por la violación contractual que alegó la UDEM en este caso, sino que reflejan el volumen de trabajo que se tuvo. Expuso la Compañía que las horas trabajadas por la UTM sufrieron una reducción en los años convenios 08-09, 09-10, 10-11, y 11-12 en comparación con el año convenio 06-07, Exhibit 8, lo cual refleja la pérdida de los clientes aludidos y que por tanto Intership tuvo una reducción en su volumen de horas de trabajo durante estos años independiente de cualquier violación al convenio colectivo de la UDEM.

20. La Compañía, entonces, ajustó la diferencia de horas entre el año base y los años cubiertos por la reclamación por el por ciento de reducción en el volumen de trabajo que no se relaciona a la violación contractual sino a la pérdida de clientes. Esto, de acuerdo a la Compañía, resulta en la cantidad de horas adicionales de trabajo que se hubiesen tenido o podido disfrutar si no hubiese sido por la violación contractual.
21. La Compañía explica también que en el caso del reclamante José Viana Maldonado, éste trabaja en Intership bajo dos uniones - la UTM y UDEM - que tienen salarios por horas similares. Continúa explicando la Compañía que, por tal razón, ellos también calcularon las horas base que el señor Viana trabajó para la otra unión: UTM. Si en algunos de los años dentro del período de la reclamación el señor Viana trabajó más horas para la UTM que las que trabajó durante su año base, esa cantidad adicional de horas (no todas sino las que trabajó por encima de las trabajadas durante el año base) las redujo de la cantidad de horas a ser compensadas al señor Viana. Esto lo hizo así, según la Compañía, por cualquiera de dos razones: porque al ser estas horas de trabajo



en UTM compensadas al mismo rate de las de la Unión aquí envueltas, sirvieron de mitigación (o ingreso intermedio); o porque si el reclamante estaba trabajando bajo la UTM durante esas horas adicionales, obviamente no estaba disponible para trabajar bajo la UDEM.

22. En los Exhibits 3, 10, 12 y 14 del Patrono, la Compañía hace los cálculos de acuerdo a esta metodología para cada uno de los reclamantes tomando en consideración que: el Sr. Jorge Gómez dejó de trabajar para Intership el 29 de junio de 2011; el Sr. Héctor Abadía dejó de trabajar para Intership el 30 de junio de 2010; el Sr. Miguel Matías trabajó para Intership hasta el 1 de octubre de 2009; y Marine Terminal Services Inc., mejor conocida por MTS, cerró operaciones en el año 2012.

23. De acuerdo a estos cálculos y según la Compañía a cada uno de los reclamantes le correspondería el siguiente pago:

José Viana Maldonado:	\$14,075.10
Jorge L. Gómez González:	\$21,692.74
Miguel Matías Rodríguez:	\$0
Héctor Abadía Rivera:	\$0

24. La Compañía expresa que en ninguno de los casos anteriores a éste donde se ha pagado paga atrasada se ha tenido que pagar contribuciones al Plan de Bienestar en la compensación que se le ha hecho a los empleados.

25. El Sr. Rene Mercado en un turno de refutación declaró que el Fondo de Bienestar es una entidad distinta y separada de la Unión.

26. La Compañía explica que las horas y cantidades anteriormente descritas resultan del cálculo según se ha hecho en los casos anteriores, no obstante, alega también que de haber habido horas de trabajo adicionales en el Taller las hubiera tenido que repartir en orden de antigüedad y que no hubiese sido hasta que el primero en la lista hiciera sus 2,080 horas que se pasa al próximo.
27. Presenta entonces los Exhibit 16, 18, 21 y 23, para demostrar la repartición de estas horas adicionales de trabajo por antigüedad y que al así hacerlo los reclamantes no hubiesen trabajado más de lo que en efecto trabajaron. Por tanto, propone que en este caso no hay haberes que liquidarles a los reclamantes por razón de la violación.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Tenemos aquí la ardua tarea de determinar la cantidad de horas a ser compensadas a los reclamantes. Atendemos esta encomienda consciente de una serie de normas que regulan nuestro análisis. En primer lugar se conoce que en el foro de arbitraje los remedios son compensatorios. Es decir, lo que se persigue es poner al empleado en la posición que hubiese estado sino hubiese sido por la violación contractual. Así ha sido reconocido por conocidos tratadistas. De hecho, el tratadista Fairweather en su obra *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, 3<sup>rd</sup> Ed. (The Bureau of National Affairs, Inc. (BNA), Washington DC), Ch. 15: Remedies - "Make-Whole Limitations in Nondisciplinary Cases" p. 338-339, explica de la siguiente manera este principio:

"The arbitrator's authority is generally limited to the award of **compensatory** damages, that is, damages which will make an employee whole. For example, in fashioning a remedy for the employer's error in assigning overtime, Arbitrator Samuel J. Nicholas Jr., observed: 'To be sure, an Award of 'damages' here, as

fashioned by the Arbitrator, is designed to *only* compensate Grievant for monies that he would have stood to earn.'

In light of this principle, arbitrators have often refused to award compensatory damages absent proof that actual loss was suffered as a result of the contractual violation. For example, Arbitrator Anne L. Draznin has refused to award back pay where the employer had violated the employee's contractual right to rest periods because '[n]o proof of damages was presented by the Union.' In a similar vein, arbitrators have denied claims for compensatory damages which are too speculative in nature."

Del mismo modo se conoce que en laudos que no tienen que ser conforme a derecho, un árbitro no tiene autoridad para conceder remedios más allá del límite de tiempo establecido en las disposiciones contractuales sobre arbitraje. Dorado Beach Hotel Corp. v. Union De Trabajadores de la Industria Gastronómica, 317 F.Supp. 217, 223-244 (D.P.R. 1970). De no tener la cláusula de arbitraje una limitación de tiempo, se tiene jurisdicción únicamente por un término razonable. Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1975) (seis meses no es un término razonable). El Convenio Colectivo aquí aplicable dispone en su Artículo XII, Par. A, que cualquier disputa o controversia debe ser sometida "inmediatamente" a un representante autorizado de la otra parte.

En el caso ante nos, la Unión argumenta que el remedio a concederse se debe calcular a base de llevar a cada uno de los reclamantes a lo equivalente a 40 horas de trabajo a la semana, o 2,080 horas al año. Por su parte, la Compañía argumenta que el análisis debe atemperarse a la realidad de cada empleado en particular habida cuenta de que en el taller no hay una garantía de cuarenta (40) horas, y que los reclamantes son trabajadores de llamado que se llaman por orden de antigüedad en su clasificación.

De entrada, tenemos que concluir que no podemos suscribir en este caso la teoría de la Unión sobre este asunto. En primer lugar, nos parece que esta teoría no se conforma con el mandato que recibimos de la Corte. Si lo único que se hubiese tenido que hacer aquí hubiese sido hacer el ejercicio matemático de calcular cuántas horas le faltaban a cada uno de los reclamantes para llegar a las 40 horas semanales, o las 2,080 horas al año, en realidad no hubiese habido nada que aclarar mediante una vista. Lo único que hubiese hecho falta realizar era un elemental ejercicio matemático y la Corte rechazó expresamente que eso fuese el caso aquí.

Además, y de todas maneras, la Unión no nos puso en condiciones para entender o adjudicar la los fundamentos y razonabilidad de su propuesta. Es decir, no se nos presentó evidencia para concluir que en el taller hay una garantía de 40 horas a la semana. De hecho, la evidencia presentada contradice tal aseveración porque, de haber existido tal garantía, durante los años anteriores a la reclamación, los reclamantes hubiesen tenido que haber trabajado 2,080 horas al año y claramente este no es el caso. Tampoco la Unión cuestiona que el taller aquí envuelto funciona a base de una lista de antigüedad por clasificación, lo que no haría sentido si todos los trabajadores tuvieran cuarenta (40) horas de trabajo garantizadas a la semana.

Por tanto, no se nos puso en condiciones para entender, por ejemplo, por qué razón un reclamante como Jorge Gómez González que durante el año contrato anterior al año contrato de su reclamación trabajó un total de 403.75 horas para la unidad contratante aquí envuelta, tenga derecho a que se le compensen 2,080 horas por razón de la violación contractual que

encontramos probada en este caso. Si fuese así, y de acuerdo a la evidencia recibida, el Sr. Gómez terminaría recibiendo paga por más horas de trabajo que las recibidas por personas con mayor antigüedad en su clasificación ocupacional quienes hubiesen tenido derecho a trabajar primero que él.

Por otro lado, la evidencia presentada por la Unión a estos efectos tiene otros tipos de problemas internos. Los cálculos presentados por la Unión para los Sres. Gómez y Viana incluyen compensación para años muy anteriores a la fecha en que presentan su solicitud de arbitraje. Considerar compensación para estos años causaría un problema serio de arbitrabilidad procesal y de autoridad del árbitro para conceder esos remedios. Los cálculos que proponen también nos son problemáticos. Aunque la teoría de la Unión parece ser que a los reclamantes se le debe de conceder las horas que le hagan falta para llegar a las 2,080 horas anuales, algunos de sus cálculos dan un total de horas o sustancialmente mayor o menor sin explicación alguna.<sup>6</sup> En otras ocasiones, la misma evidencia presentada por la Unión contradice los cálculos de la tabla.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Este es el caso por ejemplo del reclamante José Viana Maldonado. Para este reclamante la certificación del Plan de Bienestar de horas trabajadas para Intership en el año convenio 2006-07 establece que trabajó 1819.50 horas. Exhibit 1. Para ese mismo año convenio, en la tabla en que se hace su cálculo se reclaman 295 horas para ser compensadas, sin solicitar horas de vacaciones o por enfermedad. La suma de estas dos cuantías resulta ser 2,114.5 horas. Lo mismo ocurre en el año 2008-09 donde sumando únicamente las horas que se certifican trabajó y las horas reclamadas (sin incluir las horas reclamadas de vacaciones y licencia por enfermedad) resultan ser 2,227.50. Sin embargo, para el reclamante Miguel Matías Rodríguez si se suman las horas certificadas como trabajadas para el año 05-06 (1,891.00, Exhibit 3a) con las horas reclamadas en la tabla para ese mismo año convenio (64.25, Exhibit 3c) resulta ser 1,955.25. No se nos brindó explicación alguna para esto.

<sup>7</sup> Este es el caso del reclamante Héctor Abadía Rivera. En un documento Exhibit 4(e-g) titulado "Reclamación de Turnos No trabajados" firmado por el Sr. René Mercado Álvarez el 17 de diciembre de 2014 (que resulta ser una fecha posterior a la que el reclamante dejó de trabajar para Intership el 30 de junio de 2010) se establece que las horas no trabajadas por éste durante este período son 118. En la tabla donde se calcula su reclamación de horas, sin embargo, se reclaman 1,765 horas. Tampoco se nos brindó una explicación sobre este particular.

Tampoco nos ha convencido la solicitud de la Unión de que se incluya en el remedio en este caso las contribuciones al Fondo de Bienestar. En primer lugar, este remedio no fue concedido en el Laudo original de este caso. El concederlo ahora representaría entonces la modificación de un Laudo que ya es final y firme. En segundo lugar, y de todas maneras, la Unión no nos ha puesto en condiciones para concluir que el conceder contribuciones al Fondo de Bienestar como parte del remedio sería de naturaleza compensatoria. Además, la Compañía testificó que en todos los casos anteriores en que ha pagado paga atrasada se ha hecho sin incluir las contribuciones al Fondo de Bienestar, incluyendo como ejemplo un caso que en efecto se pagó sin incluir esta partida. Exhibit 4 del Patrono. Aunque la Unión se opuso tenazmente a lo anterior, en realidad no presentó evidencia alguna que estableciera lo contrario. Por el contrario, en su turno de refutación el representante de la Unión admitió que el Fondo de Bienestar es una entidad distinta a la Unión, por lo que no estamos claros de cómo es que estamos autorizados o tenemos autoridad para conceder este remedio a esa entidad.<sup>8</sup>

La Unión también solicita que se conceda una doble penalidad en cuanto a los remedios conferidos. No obstante, lo anterior, una vez más dicho remedio no fue conferido en el Laudo original razón por lo cual concederlo en estos momentos equivaldría a la modificación de un Laudo que ya es final y firme. Por otro lado, sabido es que la doble penalidad se refiere a cuando un trabajador recibe una compensación inferior a la requerida

---

<sup>8</sup> Ya este Negociado ha determinado en un caso anterior entre las mismas partes no tener jurisdicción sobre reclamaciones de contribuciones al Fondo de Bienestar por estar estas expresamente excluidas del arbitraje en el Artículo XI, inciso M del mismo Convenio Colectivo aquí aplicable. Véase International Shipping Agency v. Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico, Caso Núm. A-06-2493 (Hon. Arb. Elizabeth Irrizary Romero, 11 de junio de 2015).

*“por su trabajo”*. 29 L.P.R.A. § 250(i) (“Todo obrero o empleado *que por su trabajo* reciba compensación inferior a la prescrita . . . en un convenio colectivo . . . tendrá derecho a cobrar . . . la compensación que le corresponda, . . . , más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional. . .”). La intención de dicha disposición por tanto es que aplique únicamente a la compensación por trabajo efectivamente realizado. *J.R.T. v. Ventanas Yagüez, Inc.*, 103 D.P.R. 933 (1975). Este no es el caso aquí.

Por otro lado la metodología que nos sugiere la Compañía se enfoca en hacer una determinación de cuántas horas deben de ser compensadas de acuerdo a las circunstancias individuales de cada uno de los reclamantes en la Compañía. Nos parece que ese fue el encargo que nos dio la Corte. Los ajustes que realizó los fundamentó con evidencia convincente que la Unión no pudo rebatir. La utilización del año convenio anterior al año en que el reclamante presentó su solicitud de arbitraje como año base para calcular la pérdida de horas, o sea la cantidad de horas a ser compensada, nos parece razonable por ser de naturaleza compensatoria. En otras palabras, nos convence de que tiene el efecto de llevar a los reclamantes a la situación en que estaban antes del reclamo de violación del convenio. Nos expresa que esa es la manera en que se ha hecho en el pasado sin que se hubiese cuestionado, y como hemos dicho antes, aun cuando la Unión lo disputa no presentó prueba que contradijera la presentada por la Compañía o que nos lleve a concluir lo contrario. En efecto la metodología resulta en que por lo menos a dos de los reclamantes se le calculan 0 horas a ser compensadas, pero eso responde al carácter compensatorio de los remedios en este foro, y al hecho que por razón de su antigüedad estos reclamantes trabajaron durante su

período de reclamación la mayor cantidad de horas y por tanto no fueron afectados por la violación contractual. De todas maneras, ese resultado no es ajeno o extraño al procedimiento de arbitraje. Véase la cita del tratadista Fairweather anterior.

En sus cálculos, la Compañía retrotrae el período de la reclamación - o sea, el período durante el cual se calcula las horas a ser compensadas - al comienzo del año convenio en el que se presentaron la Solicitud de Designación de Árbitros para cada uno de los reclamantes. Es decir, toda vez que los reclamantes Miguel Matías Rodríguez y Héctor Abadía Rivera presentaron la Solicitud de Designación de Árbitro el 7 de diciembre de 2005, la Compañía en sus cálculos lleva el período de sus respectivas reclamaciones al 1 de octubre de 2005 (comienzo del año convenio 05-06), y toda vez que los reclamantes José Viana Maldonado y Jorge Gómez González presentaron su Solicitud de Designación de Árbitros el 23 de febrero de 2009, el período de la reclamación de éstos lo retrotrae al 1 de octubre de 2008 (comienzo del año convenio 08-09). Estos términos nos parecen razonables.

La Compañía nos plantea que luego de hacer los cálculos como se han hecho en el pasado, en este caso se tendría que dividir las horas que resulten entre los empleados en la misma clasificación con mayor antigüedad hasta que ellos lleguen a las 2,080 horas en el año y que a los reclamantes le corresponderían solamente las horas que restaran de este ejercicio. Esta parte de la teoría de la Compañía no la suscribimos. Entendemos que con el hecho de que estemos tomando como punto de partida el año contrato anterior al año de la reclamación estamos atendiendo la naturaleza del taller y el aspecto de que el trabajo se



reparte por orden de antigüedad. Después de todo, la evidencia presentada nos lleva a concluir que durante el año base, el trabajo se repartía de la misma manera.

Por razón de lo anterior, concluimos que de acuerdo a la Solicitud de Designación de Árbitro presentadas para cada uno de los reclamantes, el período de reclamación de éstos comienza en los siguientes años convenio:

		<u>Fecha de la Solicitud</u>
José Viana Maldonado:	2008-2009	23 de febrero de 2009
Jorge L. Gómez González:	2008-2009	23 de febrero de 2009
Miguel Matías Rodríguez:	2005-2006	7 de diciembre de 2005
Héctor Abadía Rivera:	2005-2006	7 de diciembre de 2005

El período de la reclamación para cada uno de los reclamantes concluye en la fecha en que terminaron de trabajar en Intership, y en el caso del reclamante José Viana Maldonado con el año convenio 2011-2012, período que cubre la fecha en que la empresa MTS cerró operaciones.<sup>9</sup> Es decir, la reclamación del Sr. Jorge Gómez termina el 29 de junio de 2011, la reclamación del Sr. Héctor Abadía concluye el 30 de junio de 2010, y la del Sr. Miguel Matías el 1 de octubre de 2009.

Por razón de ello, concluimos que las horas a compensarse a cada uno de los reclamantes son las siguientes que se deben de pagar de acuerdo a los salarios por hora que se exponen a continuación:

---

<sup>9</sup> La revisión de la evidencia presentada durante la Vista demuestra que las partes están de acuerdo en estas fechas.

**José Viana Maldonado:**

<u>Año Contrato</u>	<u>Horas a compensarse</u>	<u>Salario por hora</u>	<u>Total</u>
08-09	237.60	\$30.00	\$7,128.00
09-10	224.10	\$31.00	\$6,947.10
10-11 <sup>10</sup>	0	\$31.00	\$0
11-12	0	\$31.00	\$0
			<hr/> \$14,075.10

**Jorge L. Gómez González:**

<u>Año Contrato</u>	<u>Horas a compensarse</u>	<u>Salario por hora</u>	<u>Total</u>
08-09	161	\$30.00	\$4,830.00
09-10	323	\$31.00	\$10,013.00
10-11	220.96	\$31.00	\$6,849.74
			<hr/> \$21,692.74

**Miguel Matías Rodríguez:**

<u>Año Contrato</u>	<u>Horas a compensarse</u>	<u>Salario por hora</u>	<u>Total</u>
05-06	0	\$28.00	\$0
06-07	0	\$29.00	\$0
07-08	0	\$29.00	\$0
08-09	0	\$30.00	\$0

<sup>10</sup> En los años convenio 10-11 y 11-12, la evidencia demuestra que el Sr. Viana Maldonado trabajó sustancialmente más horas que su año base lo cual coincide según el Exhibit 1 de la Compañía con haber subido de posición en la lista de antigüedad de mecánicos y con que los Sres. Héctor Abadía y Miguel Matías salieran de dicha lista.

**Héctor Abadía Rivera:**

<u>Año Contrato</u>	<u>Horas a compensarse</u>	<u>Salario por hora</u>	<u>Total</u>
05-06	0	\$28.00	\$0
06-07	0	\$29.00	\$0
07-08	0	\$29.00	\$0
08-09	0	\$30.00	\$0
09-10	0	\$31.00	\$0

Estos cálculos corresponden a los haberes dejados de percibir de cada uno de los reclamantes.

**LAUDO**

El período de la reclamación y las horas a compensarse para cada uno de los reclamantes son las que arriba se disponen. En conformidad con lo anterior, se le **ORDENA** a International Shipping Agency Inc. a pagar a cada uno de los reclamantes los haberes dejados de percibir según se disponen en este Laudo, más una suma igual al quince por ciento (15%) en pago de honorarios de abogados.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 26 de junio de 2018.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRA

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 26 de junio de 2018, y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MARÍA CARABALLO  
PRESIDENTA  
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY INC.  
P O BOX 9022748  
SAN JUAN PR 00902-2748

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO  
CUEVAS KUINLAM MARQUEZ & O'NEILL  
416 AVENIDA ESCORIAL  
CAPARA HEIGHTS  
SAN JUAN, PR 00920

LCDA ADA PÉREZ ALFONSO  
COND. PALMA REAL PH-C  
#2 MADRID MIRAMAR  
SAN JUAN PUERTO RICO 00907

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS  
PO BOX 29635  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00929



---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III