

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

SSA SAN JUAN, INC.
(Compañía)

Y

**CONSEJO DE UNIONES DE
TRABAJADORES DE MUELLES Y
RAMAS ANEXAS DE PUERTO
RICO, UTM-ILA¹-AFL-CIO LOCAL
ILA 1740 DE SAN JUAN**
(Unión)

LAUDO

**SOBRE: HORA DE TOMAR
ALIMENTOS**

CASO NÚM.: A-17-2663

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 27 de abril de 2018, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

SSA San Juan, en adelante "SSA" o la "Compañía", compareció representada por el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, asesor legal y portavoz, la Sra. Gwendalyn Negrón, gerente de recursos humanos, y los Sres. Ricardo Alvarado, gerente general, y Jorge Droz, gerente de operaciones, y testigos. La Sra. María Caraballo, Oficial de Oceanic General Agency, también compareció como testigos.

¹ Las siglas de la International Longshoremen's Association.

La Unión de Trabajadores de Muelles, Local 1740, en adelante UTM o la "Unión", compareció representada por el Lcdo. William Marrero Quiñones, asesor legal y portavoz, y los Sres. Carlos C. Sánchez y Javier Martínez Ortiz, presidente y delegado de la UTM, respectivamente.

Ambas tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 1 de junio de 2018, cuando expiró el plazo para la presentación de los memoriales de derecho.

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 SSA propuso la siguiente sumisión:

"Que el Honorable Árbitro determine si la Unión violó su compromiso contractual de conceder a otras compañías términos y condiciones de empleo menores [más favorables] que los aplicable a la Compañía aquí compareciente de manera de no poner a ésta en una desventaja competitiva en lo que se relaciona a la hora de tomar alimentos de por la noche (00:00-01:00).

"Que el Honorable Árbitro determine si la Unión cambió unilateralmente la práctica y costumbre de que la ganga que trabaja la carga y descarga de un barco interrumpe sus operaciones para tomar alimentos todos a la vez entre las 00:00 y 01:00, y no antes.

"Que el Honorable Árbitro determine si la Unión al interrumpir o permitir a sus trabajadores [miembros] tomarse su período de tomar alimento de 23:00 a 00:00, ha violentado su compromiso contractual de no realizar huelgas o paros durante la vigencia del convenio colectivo.

"Si el Honorable Árbitro determina que la Unión ha incurrido en cualesquiera de la conducta anteriormente señalada, que

determine el remedio a concederse a la Compañía, incluyendo la aplicación retroactiva de la condición más beneficiosa y el pago retroactivo por la violación contractual, más una suma razonable por concepto de honorarios de abogados.”

Por otro lado, UTM propuso la siguiente sumisión:

“[Que el] Honorable Árbitro determine si el patrono puede enmendar el CBA unilateralmente, mediante el cambio en la hora de tomar alimentos pactado.”

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^{2/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Unión viola algún acuerdo contractual vigente al pretender que sus miembros asignados al turno nocturno disfruten del período de tomar alimentos de 23:00 a 00:00, y proveer un remedio congruente con la determinación anterior, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

SSA es una empresa que ofrece el servicio de carga y descarga exclusivamente en el puerto de San Juan, desde febrero de 2016, aunque “atendió su primer barco el 18 de julio de 2016”. En dicho puerto trabajan las llamadas gangas de trabajadores compuestas por operadores de equipo (grúas, “top loaders”, etc.), estibadores, verificadores (“checkers”), soldadores, mecánicos (generales y de refrigeración), y gomeros. La Local 1740, ILA, AFL-CIO representaba a los operadores de equipo (grúas, etc.) y estibadores,

^{2/} 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...”

y el resto era representado por la Local 1901, ILA, AFL-CIO, y cada unidad apropiada de negociación colectiva contaba con su propio convenio colectivo, “negociado de forma independiente” y cuya vigencia se extendía desde el 27 de junio de 2016 hasta el septiembre de 2019. Ambos convenios son disímiles; es decir, no proveen las mismas garantías de beneficios para los empleados. El señor Sánchez Ortiz no negoció el convenio colectivo entre la Local 1901, ILA, AFL-CIO y SSA.

De acuerdo al uso y costumbre establecido en la industria, todos los empleados de la ganga disfrutaban del período de tomar alimentos a la misma hora en el turno nocturno, de 00:00 (12:00 p.m.) a 01:00. Posterior a que SSA comenzara operaciones en San Juan, en una fecha indeterminada de noviembre de 2016, la Local 1901, ILA, AFL-CIO, que se encontraba en sindicatura, se fusionó con la Local 1740, ILA, AFL-CIO, y ésta asumió a partir de entonces la representación de **todos** los trabajadores de la ganga. Asimismo, a partir una fecha indeterminada en el mes de abril de 2017, los “checkers”³ comenzaron a reclamar su derecho a disfrutar de su período de tomar alimentos, en el turno nocturno, de 23:00 (11:00 p.m.) a 00:00 (12:00 p.m.), de conformidad con el convenio colectivo entre la Local 1901, ILA, AFL-CIO y SSA; no obstante, esta exigencia sólo afecta la operación de SSA⁴.

Originalmente, SSA, contra su voluntad, accedió a dicho reclamo a pesar de sus implicaciones, a saber: detención de la operación durante dos (2) horas⁵, atraso de toda

³ Estos registran electrónicamente todo la mercancía que es cargada y descargada de las barcasas.

⁴ Las demás compañías que operan en el puerto de San Juan no confrontan esta situación, a pesar de que la Local 1740, ILA, AFL-CIO también representa a los trabajadores de las gangas.

⁵ Porque de 11:00 p.m. a 12:00 p.m., mientras los checkers toman su alimento, la ganga no puede trabajar, y cuando estos regresan, entonces el resto de la ganga sale para disfrutar de su período de tomar alimento

la operación de carga o descarga durante una (1) hora, y SSA tuvo que pagarle la hora de tomar alimentos de los "checkers" a los demás integrantes de la ganga, a pesar de que no estén trabajando. La Compañía se quejó de esta situación con la Unión intentando que todos los integrantes de las gangas continuaran tomando su hora de tomar alimentos de 12:00 p.m. a 1:00 a.m.

SSA, luego de intentar infructuosamente resolver el asunto, nuevamente contra su voluntad, ha optado por requerir a los "checkers" que trabajaran de 11:00 p.m. a 12:00 p.m. y pagar la penalidad dispuesta, para evitar que la operación se detuviera durante dos (2) horas y la operación total se atrasara una (1) hora. En estas circunstancias, SSA ha tenido que incurrir en un gasto operacional adicional.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, SSA solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, el 31 de mayo de 2017.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso de epígrafe, que fue instado por SSA al amparo de un convenio colectivo aún vigente, entre la propia SSA y la Local 1901, ILA, AFL-CIO, tiene como génesis una situación surgida a partir de abril de 2017 como resultado de que la Local 1740, ILA, AFL-CIO, en representación de los "checkers" e invocando el referido convenio, reclamara el disfrute del período de tomar alimentos, en el turno nocturno, de 11:00 a 00:00 (12:00).

SSA alega que lo que pretenden los "checkers", aquí representados por la Local 1740, representa un cambio unilateral de una condición de empleo, en violación de un

uso o costumbre establecida, y de los Artículos XVIII (Prohibición de huelgas y paros) y XXI (cláusula de la nación más favorecida) del convenio colectivo aplicable. SSA reclama “que se ponga en vigor... la cláusula de la Nación más favorecida y el compromiso contractual de que la competencia no tenga ventaja”, y que se le indemnice por el costo anual adicional para operar que el referido cambio unilateral le ha ocasionado y que fue estimado en \$114,096.00.

Por su parte, la Unión alega que sólo hace valer el convenio colectivo en cuestión, “como parte de sus responsabilidades, obligaciones y deber de fiducia [para con sus miembros]”; que “[l]a Unión tiene un deber de fiducia y una obligación legal ineludible que no puede ser presa de la falta de rigor patronal”; que “la Unión no tiene la autoridad en ley para obligar a sus miembros a tomar su período de alimentos fuera de la hora pactada con el patrono, pero sí está obligada por ley a defender y representar adecuadamente los derechos de cada uno de éstos...”; que “los convenios colectivos suscritos por las distintas locales... con SSA fueron negociados por separado, firmados en fechas distintas y por personas distintas en representación de cada una de las locales... [y] sin embargo, SSA siempre estuvo representada por la misma persona... en ambas negociaciones”, y que “[n]o se trata aquí de una interpretación del convenio colectivo vigente entre las partes, algo que sí es de la competencia de este foro [de arbitraje], sino de una enmienda a un convenio colectivo vigente, cosa que está fuera de la autoridad del patrono... o de un árbitro”.

Queda claro que el deber de fiducia les impone a la Unión y a sus oficiales, respecto a la matrícula, un deber de diligencia y lealtad; en consecuencia, la Unión y sus

oficiales deberán sobreponer los intereses de la matrícula sobre los propios y sobre los de SSA; la Unión tiene que actuar para beneficio de todos los empleados que representa. La jurisprudencia ha reiterado la limitación estatutaria que pende sobre las uniones de representar a todos sus miembros y de llevar a cabo un esfuerzo honesto y de buena fe de servir a los intereses de todos sus miembros.

Es preciso destacar que el principio rector de la negociación y la administración de los convenios colectivos gira en torno a la sana convivencia entre patrono y unión, siendo imperativo crear un balance entre el interés de los empleados de preservar sus beneficios y el valor también protegido de velar por las prerrogativas gerenciales y los intereses de SSA. De ordinario, los patronos logran una disposición contractual explícita para salvaguardar sus derechos.

El convenio colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348 (1985). El mismo representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben y que, por lo tanto, ha de regir las controversias que en su aplicación podrían surgir. *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318(1988); *Luce & Co. v. Junta Rel. Trabajo*, 86 DPR 425, 440 (1962). Además, éste ha sido revestido de un alto interés público. Representa el medio idóneo para alcanzar la armonía y estabilidad en las relaciones obrero-patronales, debido a que proporciona a los empleados y al patrono con mecanismos para la sana solución de discrepancias y desavenencias que puedan surgir entre ellos. *JRT v. Adm. Muelle Mun. De Ponce, supra*; *UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., supra*.

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 LPRA § 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. *Artículo 1233 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA § 3471.* 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. La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, *Artículo 1208 del Código Civil de PR, 31 LPRA § 3373*, y 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 costumbre, y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA § 3375.*

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 § 3473. Dicho esto, nótese que si se adoptara la interpretación de SSA, se le estaría adicionando al convenio colectivo aplicable algo que no contiene. En el Artículo XXI, Sección 1, de convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente: “The Union agrees not to negotiate any terms and conditions of employment lesser than those agreed to herein with any other maritime transportation companies, so as not to place the Company in a position of disadvantage with its competitors”. En ausencia de prueba que establezca que, posterior a haber negociado con SSA, la Unión negoció con las otras compañías que operan en el puerto de San Juan mejores términos o condiciones de trabajo que los negociados con SSA, la disposición contractual en cuestión no resuelve la controversia de epígrafe.

La evidencia admitida y no controvertida, por el contrario, establece que de acuerdo al uso y costumbre establecido en la industria, todos los empleados de la ganga disfrutaban del período de tomar alimentos a la misma hora en el turno nocturno, de 00:00 (12:00 p.m.) a 01:00; que posterior a que SSA comenzara operaciones en San Juan, en una fecha indeterminada de noviembre de 2016, la Local 1901, ILA, AFL-CIO, que fue la que negoció el convenio colectivo en cuestión, se fusionó con la Local 1740, ILA, AFL-CIO, y ésta asumió a partir de entonces la representación de **todos** los trabajadores de la ganga; que a partir una fecha indeterminada en el mes de abril de 2017, los “checkers” comenzaron a reclamar su derecho a disfrutar de su período de tomar alimentos, en el turno nocturno, de 23:00 (11:00 p.m.) a 00:00 (12:00 p.m.), de conformidad con el convenio colectivo entre la Local 1901, ILA, AFL-CIO y SSA, y que esta exigencia sólo afecta la operación de SSA, es decir, que las demás compañías que operan en el puerto de San Juan

no confrontan esta situación, a pesar de que la Local 1740, ILA, AFL-CIO también representa a los trabajadores de las gangas.

Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que una parte no puede ser relevada de cumplir con lo que se obligó a hacer mediante contrato cuando dicho contrato es legal y válido, y no contiene vicio alguno. *Olazábal v. U.S. Fidelity*, 103 DPR 448, 462 (1975); *Cervecería Corona v. Commonwealth*, 115 DPR 345 (1984); no obstante, a menudo una parte solicita al árbitro que determine que un uso o costumbre explica la conducta de dicha parte a pesar del lenguaje aparentemente claro del Convenio Colectivo. El norte de la interpretación contractual es determinar cuál fue la real y común intención de las partes. Véase el *Artículo 1233, supra*, en donde se dispone que “[s]i las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquellas”, y *Merle v. West Bend Co.*, 97 DPR 403, 409-410 (1969); *Carrillo Norat v. Camejo*, 107 DPR 132, 138 (1978); *Marcial Burgos v. Tome*, 144 DPR 522, 537 (1997); *Unisys v. Ramallo Brothers*, 128 DPR 842, 852-853 (1991); *Ramírez, Segal & Látimer v. Rojo Rigual*, 123 DPR 161, 173-174 (1989). En este caso, para determinar la verdadera y común intención de las partes, se debe examinar la evidencia extrínseca al contrato. Dicha evidencia ha de referirse, principalmente, a los actos de las partes coetáneos y posteriores al contrato. *Artículo 1234 del Código Civil*, 31 LPRA § 3472. Asimismo, para encausar la interpretación de las palabras que se utilizaron para dar expresión al contrato, es preciso referirnos al *Artículo 1239 del Código Civil*, 31 LPRA § 3477; el cual establece que debemos utilizar el uso y la costumbre del lugar o industria pertinentes al contrato para aclarar lo pactado y para suplir lo no pactado. Está claro que el uso y

la costumbre del lugar o de la industria, hasta abril de 2017, era que los “checkers”, al igual que los integrantes de la ganga disfrutaban del período de tomar alimentos a la misma hora en el turno nocturno, de 00:00 (12:00 p.m.) a 01:00. Cabe destacar, además, que las demás compañías que operan en el puerto de San Juan no confrontan la situación que aqueja a SSA, a pesar de que la Local 1740, ILA, AFL-CIO también representa a los trabajadores de las gangas. El uso y la costumbre sirven para especificar y suplir la ambigua intención de los contratantes. La práctica establecida, o el uso y la costumbre que resultan en una condición de empleo exigible, sin tener base en el convenio, no puede ser modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del contrato. Cualesquiera parte puede rechazar la práctica establecida, pero ello tiene que acontecer en el momento en que se negocia un nuevo convenio colectivo, porque su existencia continua depende de la intención de que permanezca vigente la condición existente que se infiere de la ausencia de reparo u objeción oportuna. La práctica no puede ser rechazada unilateralmente. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, páginas 242-243, y de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 2003, 6ta edición, BNA, Washington, DC, páginas 629-630.

El principio contractual de “pacta sunt servanda” establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. El principio de buena fe incide sobre la interpretación de los contratos. La buena fe, en el sentido que aquí importa, es la lealtad en el tratar, el proceder honrado y leal. Supone el guardar la fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza, ni abusar de ella; supone un conducirse como cabe esperar de cuantos, con pensamiento honrado,

intervienen en el tráfico como contratantes. 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). Las disposiciones contractuales deben ser interpretadas de manera que el sentido que se le atribuya sea el más conforme a la intención verdadera de las partes para llegar a un desenvolvimiento leal de las relaciones contractuales. Es decir, cuando resulta necesario determinar cuál fue la común voluntad de los contratantes, se tiene en cuenta la conducta coetánea y posterior al contrato de los contratantes porque se entiende que éstos se conducen como lo haría unas personas obrando de buena fe, con miras a lograr una satisfacción mutua. Ese principio de lealtad incluye un deber de diligencia, toda vez que el rechazo de parte de la Unión, en abril de 2017, a someterse a la pretensión de SSA, contraria a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable **no** supone, de parte de la Unión, según el modo normal propio de gentes honestas, una impugnación oportuna, enérgica y consistente, y un ejercicio de la facultad que le concede la disposición contractual. El árbitro debe procurar que la interpretación que haga de las disposiciones de un convenio colectivo arroje un significado razonable y efectivo del convenio; que sea conforme a los usos y prácticas establecidas, y que le dé efectividad real a la intención de las partes.

Es preciso señalar, además, que 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. Siendo este de "ir contra los propios actos" un principio general de Derecho, de validez universal; su eficacia, su fuerza vinculante tienen vida y efecto propios, que van en protección de la confianza depositada en la apariencia, que es por extensión protección de un interés social o la consecución de un ideal de justicia. Los presupuestos necesarios o elementos constitutivos para la aplicación de la norma jurídica de que nadie puede venir contra sus propios actos pueden resumirse así: (a) Una conducta determinada de un sujeto, (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás, y (c) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 DPR 871, 877-78 (1976), citado con aprobación en *Corraliza v. Bco. Des. Econ.*, 153DPR161 (2001).

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 del 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 verdaderas intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

En Puerto Rico existe una vigorosa política pública que favorece el arbitraje obrero-patronal. El arbitraje es la alternativa existente más formal a la

adjudicación y litigio judicial. Es el ejercicio de la autonomía de voluntades de las partes en disputa, que escogen a un tercero neutral, quien es investido con la facultad de rendir una decisión, para que resuelva cualquier conflicto que resulte durante la vigencia del convenio colectivo. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, pág. 9. El arbitraje constituye el medio más adecuado para la resolución de los conflictos que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos por ser un trámite rápido, cómodo, menos costoso y técnico. *JRT v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 D.P.R. 62, 68 (1987). A pesar de los claros beneficios del arbitraje, una controversia sólo será arbitrable si las partes expresamente la pactaron. Asimismo, la naturaleza y extensión de los poderes del árbitro serán los que se establecieron en el acuerdo de arbitraje. Siguiendo esta doctrina, nuestro Tribunal Supremo ha expresado lo siguiente: "[I]a naturaleza y extensión de los poderes del árbitro están delimitados por el lenguaje y la intención del acuerdo de arbitraje. Como regla general, cuando la cláusula de arbitraje es lo suficientemente amplia, el árbitro tiene la autoridad de adjudicar prácticamente todo tipo de controversia legal. *World Films, Inc., v. Paramount Pictures Corporation*, 125 D.P.R. 352, 362 (1990). Las cláusulas de arbitraje limitadas, por definición, restringen el campo de actuación y los poderes del árbitro.

Se ha sostenido que el poder para la concesión de un remedio, ya sea el cumplimiento específico, injunctions o daños, debe surgir de la sumisión o del convenio; sin embargo, el desarrollo jurisprudencial ha ido ampliando la autoridad del árbitro dentro del proceso de arbitraje laboral, limitando el poder de los tribunales para revisar los laudos. De la misma forma, se ha extendido el poder arbitral para

la concesión de remedios. Actualmente la tendencia es conceder mayor latitud a los árbitros en la confección de remedios en sus laudos. *Sonic Knitting Industries v. ILGWU*, 106 DPR 557 (1977) y el Artículo XIII, Sección b del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en donde se dispone que el árbitro “tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo”. En el ámbito del arbitraje laboral, los árbitros han enfatizado su autoridad para conceder el remedio de daños y perjuicios cuando el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión le conceden expresamente ese poder, y aun cuando el acuerdo o el convenio nada dicen sobre este remedio; es decir, en ausencia de lenguaje claramente restrictivo, se debe conceder gran latitud en la confección de un remedio apropiado que constituya la decisión del árbitro.

No obstante lo anterior, la mencionada norma no es absoluta. En Puerto Rico no se han reconocido como remedios permitidos la concesión de daños punitivos o de naturaleza especulativa. A tales efectos, el Tribunal Supremo ha expresado que la parte interesada debe probar su reclamación por daños; de lo contrario, el árbitro negará la concesión de dicho remedio monetario cuando la existencia del daño sólo sea especulativa. No se exige certeza matemática, sino una determinación basada en prueba razonable y sustancial. *Sonic Knitting Industries v. ILGWU*, supra p. 582.

El mandato expreso del árbitro en este caso **no** fue solamente determinar si había ocurrido un incumplimiento de contrato. SSA solicitó expresamente la aplicación retroactiva de la condición más beneficiosa, y el pago retroactivo por la violación

contractual o el reembolso de lo que pagó indebidamente. Asimismo, argumento extensamente y adujo evidencia que no fue controvertida a fin de establecer que le corresponde lo solicitado. Queda claro que una rectificación de los daños causados por un incumplimiento de contrato está estrechamente unida a la identificación del incumplimiento mismo.

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

La Unión actúa caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al ignorar una práctica establecida y pretender modificar o terminar unilateralmente la misma durante la vigencia del contrato aplicable, al pretender que sus miembros asignados al turno nocturno disfruten del período de tomar alimentos de 23:00 a 00:00; en consecuencia, se le ordena a la Unión cesar y desistir de dicha práctica, y se ordena la aplicación retroactiva de la condición más beneficiosa y el pago retroactivo por la violación contractual, más una suma razonable por concepto de honorarios de abogados.

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



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 26 de junio de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUINLAM, MÁRQUEZ & ON'NEILL
416 AVE ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

LCDO WILLIAM MARRERO QUIÑONES
THE GARFFER GROUP OF LEGAL ADVISORS
419 CALLE DE DIEGO SUITE 301
SAN JUAN PR 00923

SR RICARDO ALVARADO
GERENTE GENERAL
SSA SAN JUAN INC
PO BOX 16758
SAN JUAN PR 00908-6758

SR CARLOS SÁNCHEZ
UNIÓN DE TRABAJADORES DE MUELLES
LOCAL 1740, ILA, AFL-CIO
PO BOX 13956
SAN JUAN PR 00908-3956



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III