

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**CROWLEY LINER SERVICES
PUERTO RICO, INC.**
(Patrono)

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-24-555

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO Y PAGO DE GARANTÍAS
CLASIFICACIONES GRUEROS**

**ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se efectuó el 17 de julio de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Crowley Liner Services Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "el Patrono o la Compañía", compareció: la Lcda. Raquel Dulzaides, asesora legal y portavoz; el Sr. Enrique Figueroa Rovira, director de Operaciones y Relaciones Laborales, y testigo; el Sr. Luis Olivero Álvarez, gerente de Relaciones Laborales y testigo; y la Sra. Paula Roig, representante de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "la Unión", compareció: el Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia, asesor legal y portavoz; y el Sr. Francisco J. Beltrán Falcón, delegado general y representante de la Unión.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones. El caso quedó sometido, para adjudicación, el 21 de octubre de 2024, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para la radicación de los respectivos alegatos escritos.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine a base de los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho, si la Compañía violó el Convenio Colectivo al no pagarle a los querellantes el día de fiesta que no trabajaron aparte de la garantía de 32 horas a la semana que dispone el Convenio Colectivo. De determinar que la Compañía violó el Convenio Colectivo que provea el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine, si el Patrono violó el Artículo XXIII Sección 3 del Convenio Colectivo al no pagarle a los grueros las 8 horas de días feriados adicional a su garantía de salarios de 32 horas. De determinar que se violó el Convenio proveer el remedio adecuado.

Luego de evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida, y de acuerdo con la facultad que nos provee el Reglamento para el

Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar a la luz de los hechos y la prueba presentada, si el Patrono violó o no, el Artículo XXIII, Días Feriados del Convenio Colectivo al no pagar las ocho (8) horas del día feriado adicional a las treinta y dos (32) horas semanales garantizadas. De resolver en la afirmativa, la Ábitro dispondrá el remedio adecuado.

III. EVIDENCIA ADMITIDA

A. Conjunta

Exhibit 1 - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 27 de marzo de 2019 hasta el 26 de marzo de 2024.

B. Patrono

Exhibit 1 - Copia de un "timecard" electrónico del sistema de nómina del empleado de 40 horas garantizadas, Charles López.

C. Unión

Exhibit 1 - Tabla preparada por el Sr. Luis Olivero para la discusión de la querrela en los pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios.

¹ Artículo IX- Sumisión:

a) . . .

b) 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso. (Revisado 10 de noviembre 2021).

IV. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO²**ARTÍCULO XXIII
DÍAS FERIADOS****Sección 1 - Días Feriados Completos**

Los siguientes se considerarán días feriados completos y se pagarán a razón de ocho (8) horas tipo sencillo por hora, no importa el día de la semana en que ocurran:

1. Año Nuevo
2. Día de Reyes
3. Viernes Santo
4. Día de la Recordación
5. Independencia de E.U.
6. Constitución del ELA
7. Acción de Gracias
8. Día después de Acción de Gracias
9. Día del Trabajo
10. Descubrimiento de Puerto Rico
11. 24 de diciembre
12. Día de Navidad
13. 31 de diciembre
14. Día de Washington
15. Día de Martín Luther King
16. Día del Descubrimiento de América

Los días de José de Diego y de Luis Muñoz Rivera se observarán con el Día de los Próceres Puertorriqueños el tercer lunes del mes de febrero de cada año.

Sección 2 - Trabajo Durante Días Feriados

No será obligatorio trabajar durante los días feriados arriba mencionados: pero de llevarse a cabo algún trabajo, se garantizará el jornal de ocho (8) horas pagado a tiempo y medio.

² Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 27 de marzo de 2019 hasta el 26 de marzo de 2024.

Sección 3 - Derecho de Pago

Los días feriados completos que no se trabajen se pagarán a razón de ocho (8) horas por el salario sencillo, siempre y cuando el empleado se reporte a trabajar el día laborable anterior o el día laborable siguiente al día feriado a no ser que la ausencia sea por enfermedad, falta de taller o la ausencia sea autorizada por la Compañía o por el Convenio.

Sección 4 - Concurrencia de Días Feriados

Cuando los días feriados concurren con días libres, vacaciones o licencia con sueldo, se pagarán ambos conceptos.

**ESTIPULACIÓN
CAMBIOS POR IMPLEMENTACIÓN DE TOS**

...

1. Ocho (8) puestos de Crane Operator serán creados. Éstos tendrán treinta y dos (32) horas de garantía en un horario flexible, de lunes a domingo. Dada a la sensibilidad de estas posiciones, los empleados deberán cumplir con los estándares de la industria al cumplir y sostener 30 movimientos por hora como medida de productividad.

...

V. RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Compañía Crowley Liner Services, Inc. y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, firmaron un Convenio Colectivo vigente desde el 27 de marzo de 2019 hasta el 26 de marzo de 2024. La Compañía se dedica al transporte marítimo de carga desde los Estados Unidos a Puerto Rico y desde Puerto Rico a las Islas Vírgenes o República Dominicana.

Después de 65 años de operar en Puerto Rico con el sistema "RoRo" (Roll On/Roll Off), en el que los vagones son movidos en sus propias plataformas dentro o fuera de las embarcaciones con tractores; la Compañía cambió a un nuevo sistema "LoLo" (Lift On/Lift Off), utilizando grúas "Gantry" para manejar los vagones en sus embarcaciones. Para implementar este sistema la Compañía habló con los representantes de la Unión y gradualmente introdujo un sistema operativo para controlar el acceso de los contenedores al puerto. Las partes firmaron una Estipulación en diciembre de 2016, anexada a los términos del Convenio Colectivo, supra, donde acordaron contratar ocho (8) grueros para operar tres (3) grúas "Gantry". Los grueros tendrían una garantía de treinta y dos (32) horas semanales con un horario flexible de lunes a domingo, con el requisito de realizar Treinta (30) movimientos por hora como medida de productividad. La garantía de treinta y dos horas (32) surgió al considerar que tomaba dieciséis (16) horas trabajar dos embarcaciones en la semana, que podrían retrasarse debido a las inclemencias del tiempo. En adición, se crearon puestos de trabajo, como operadores de equipo, "labors" y "bruterros", entre otros.

Hay tres tipos de empleados en la Compañía a saber: a) el empleado regular con cuarenta (40) horas de garantía semanales en un horario de lunes a viernes; b) el empleado de barco o barcaza conocidos como empleados de la lista, los "labors" y "bruterros", con garantía de ocho (8) horas de pago al día, incluso si terminan antes de ese tiempo; c) y el operador de grúa con treinta y dos (32) horas de garantía semanal en un horario flexible de lunes a domingo.

Los operadores de grúa pertenecen al Departamento de "Marine" y comprenden ocho (8) grueros con garantía semanal de treinta y dos (32) horas activadas cuando responden al llamado del barco. Los grueros son llamados y los primeros seis que se anoten operan las tres (3) grúas; dos (2) operadores por grúa, realizando relevos cada cuatro (4) horas. Los otros grueros, también reciben el pago de las treinta y dos (32) horas de garantía, por responder al llamado del barco presentándose al muelle.

En los días en que no haya operación de barcos, los operadores de grúas pueden trabajar en otros trabajos, si califican y surge la oportunidad recibiendo el pago de ocho (8) horas por dicho trabajo, adicional, al pago de la garantía de las treinta y dos (32) horas. Si los grueros trabajan más de ocho (8) horas al día, las horas extras son pagadas a tiempo y medio, conforme al Artículo XVIII, del Convenio, supra.

En cuanto a los días feriados, el Artículo XXIII, Días Feriados, del Convenio Colectivo, establece que se pagarán días feriados completos a razón de ocho (8) horas tipo sencillo por hora, no importa el día de la semana en que ocurran, siempre y cuando el empleado se reporte a trabajar el día laborable anterior o el día laborable siguiente al día feriado. No será obligatorio trabajar durante los días feriados, pero de llevarse a cabo algún trabajo, se garantizará el jornal de ocho (8) horas a tiempo y medio. Si los operadores de grúa y los empleados de cuarenta (40) horas trabajan durante el día feriado, la Compañía por uso y costumbre les paga ocho (8) horas por el día feriado, adicional al pago de tiempo y medio, por las horas trabajadas en el feriado establecidas en el Convenio Colectivo.

La Compañía tiene establecida la práctica de que, si hay un día feriado y no surge trabajo durante dicho día, el operador de grúa con garantía de treinta y dos horas (32), así como el empleado de cuarenta (40) horas, reciben el pago de ocho (8) horas sencillas por el día feriado como parte de su garantía semanal. No obstante, la Unión sostiene que la garantía de treinta y dos (32) horas semanales de los operadores de grúas no puede incluir las ocho (8) horas del día feriado, porque el pago del día feriado es un derecho separado otorgado por el Convenio Colectivo.

Ante la falta de acuerdo sobre lo anterior, el 9 de enero de 2024, la Unión activó el Artículo XIII del Convenio Colectivo, Procedimiento de Quejas y Agravios, y solicitó la designación de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para dirimir los méritos de la controversia.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos compete resolver en la presente controversia, si el Patrono violó el Artículo XXIII, del Convenio Colectivo o no, al no pagar las ocho (8) horas del día feriado adicional a las treinta y dos (32) horas semanales garantizadas a los operadores de grúa.

La Unión alegó que la Compañía violó el Artículo XXIII Días Feriados, del Convenio Colectivo, supra, al pagar el día feriado como parte de la garantía semanal de treinta y dos (32) horas a los operadores de grúas. La Compañía, por su parte, alegó que, la práctica establecida entre las partes ha sido que, si en el día feriado no hay trabajo, se les paga ocho (8) horas del feriado como parte de la garantía de las treinta y dos (32) horas, porque el día feriado sustituye el día de trabajo.

Luego de analizados los hechos y la evidencia presentada, determinamos que le asiste la razón al Patrono.

La Unión argumentó que es improcedente que el Patrono incluya el pago de las ocho (8) horas del feriado como parte de la garantía semanal de treinta y dos (32) horas, porque la compensación del día feriado es un beneficio provisto por el Convenio Colectivo y se paga adicional a la garantía. Hemos leído y analizado las disposiciones del Convenio Colectivo, supra, y no hemos encontrado ninguna disposición o artículo donde se establezca que no se puede incluir el día feriado como parte de la garantía de las treinta y dos (32) horas.

Para sustentar su posición, la Unión presentó el testimonio del Sr. Francisco J. Beltrán, delegado, quien afirmó que el pago de las treinta y dos (32) horas como garantía semanal fue establecida por estipulación entre las partes para la operación de carga y descarga del barco, y que todo trabajo adicional al trabajo en la embarcación, así como las ocho horas del día feriado se pagaba adicional a las treinta y dos horas garantizadas.

Por su parte, el Patrono presentó el testimonio del Sr. Enrique Figueroa Rubira, director de Operaciones y Relaciones Laborales, persona que redactó la Estipulación entre las partes de 2016. En su testimonio, el señor Figueroa Rubira, declaró que cuando no se trabajaba un día feriado se paga a razón de ocho (8) horas sencillas tanto a los empleados de cuarenta (40) horas, como a los de treinta y dos (32) horas garantizadas, porque el día feriado sustituía el día regular de trabajo completando así la garantía de

trabajo semanal. Declaró, además, que cuando se trabaja el día feriado, las ocho (8) horas trabajadas se pagan a tiempo y medio, adicional al pago de ocho (8) horas por el feriado.

De la lectura y análisis del Artículo XXIII, Días Feriados, supra, surge que la Sección 1, enumera los días feriados completos que se han de observar, los cuales se pagarán a razón de ocho (8) horas tipo sencillo por hora. La Sección 2, dispone que, cuando se trabaja durante el día feriado se garantizará el jornal de ocho (8) horas a tiempo y medio. No dice "adicional a las ocho (8) horas del día feriado". La Sección 3, establece que cuando no se trabaja el día feriado, se pagará a razón de (8) horas por el salario sencillo, siempre y cuando el empleado se reporte a trabajar el día anterior o el día laborable siguiente al día feriado. En esta sección no dice "adicional a las treinta y dos (32) horas semanales garantizadas". Finalmente, la Sección 4, del referido artículo dispone que cuando los días feriados concurren con días libres, vacaciones o licencia con sueldo, se pagarán ambos conceptos. Aquí sí se paga el feriado y la licencia en la que esté el empleado.

Cuando nos referimos al principio detrás del día feriado hablamos de que le garantiza al trabajador su pago habitual como si fuera un día normal de trabajo. Cuando un empleado tiene derecho a un día feriado bajo la ley o el convenio colectivo, ese día se considera un día de descanso y el empleado recibe su salario habitual como si hubiera trabajado en ese día. En este contexto, el día feriado sustituye el día normal de trabajo evitando que el trabajador pierda su salario. En términos simples, el trabajador no pierde ingresos, ya que el día feriado cuando cae en una jornada laboral regular y no hay trabajo

ese día, el feriado puede sustituir el día de trabajo, con el fin de evitar que el salario del trabajador se vea afectado. Este principio tiene como objetivo garantizar que el empleado reciba el salario completo por las horas o días de trabajo que normalmente realizaría durante la semana. De esta forma, el feriado no "merma" los ingresos del empleado, ya que se le paga el mismo monto que recibiría por trabajar ese día, garantizando así el pago completo de las horas semanales.

Según la Sección 3, el pago del día feriado es un beneficio reconocido al empleado, condicionado al requisito de la asistencia antes y después del feriado (salvo excepciones justificadas). Este pago no está vinculado al tiempo trabajado, sino a un derecho establecido en el Convenio Colectivo para compensar al empleado por la existencia de un día feriado no laborable en su semana de trabajo. Si el empleado no trabaja físicamente las treinta y dos (32) horas en una semana en que cae el día feriado, el pago del día feriado puede ser contado dentro de la garantía semanal de treinta y dos (32) horas.

Examinados los hechos y la evidencia presentada, a base del análisis anterior, emitimos la siguiente:

VI. DECISIÓN

Se determina conforme a la prueba admitida y los hechos del caso, que el Patrono no violó el Artículo XXIII del Convenio Colectivo sobre Días Feriados, al no pagar el día feriado adicional a las treinta y dos (32) horas semanales garantizadas. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso en el Foro de Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de febrero de 2025.


ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 18 de febrero de 2025, y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

Sr. Enrique Figueroa
enrique.figueroa@crowley.com

Lcda. Raquel M. Dulzaides
rdulzaides@jgl.com

Sr. Argenis Carrillo
unión.pr@tronquista901.com

Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia
jorgeluis.marchand@tronquista901.com


MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA