

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5302 A 5317

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(Compañía)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
OFICINA DE LA UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-736

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE TIEMPO
EXTRA DE LOS ORGANIZADORES
SINDICALES**

ÁRBITRO: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

El 25 de abril de 2005, quedó sometido ante nuestra consideración el determinar¹ si la Unión General de Trabajadores, violó el Artículo 14 del Convenio Colectivo al no pagarle tiempo extra a sus Organizadores.

Durante los días 4, 11, 18 y 25 de 2003, los Organizadores de la Unión General de Trabajadores, en adelante Patrono, trabajaron tiempo extra como parte de sus funciones de organizar sindicalmente a empleados gubernamentales del Departamento de Hacienda de Puerto Rico.

La Unión entendió que les correspondía cobrar la compensación adicional por ese tiempo trabajado, toda vez que excedió su jornada regular de trabajo. Esto, al

¹ Las partes no lograron un acuerdo en el lenguaje del asunto a resolver, por lo que conforme al Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIV, *Sobre la Sumisión*, los hechos, la evidencia y las contenciones de las partes, determinamos el asunto que nos compete resolver.

amparo de la Sección 1 y 2 del Artículo, del Convenio Colectivo el cual expresa lo siguiente:

Sección 1: Día de trabajo y jornada regular diaria

Un día de trabajo lo constituirá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas, dentro del cual empleado trabaje sucesivamente el número de horas que comprende la jornada regular de trabajo diario[SIC] que se establece más adelante en esta misma sección.

La jornada regular de trabajo será de ocho (8) horas diarias consecutivas comprendidas dentro de un período de veinticuatro (24) horas sucesivas o días de trabajo.

Sección 2: Semana de trabajo y jornada regular semanal

La semana de trabajo será cualquier período de siete (7) días consecutivos (siete períodos sucesivos de veinticuatro (24) horas cada uno) que se contarán a partir de la hora y el día en que comienza el trabajo, de los cuales los primeros cinco (5) días serán de trabajo y los últimos dos (2) serán libre.

La semana regular de trabajo de los empleados será de cuarenta (40) horas semanales durante cinco (5) días consecutivos.

El Patrono, por su parte, alegó que el Convenio ni la Ley 379 del 15 de mayo de 1948, le reconoce a los Organizadores el derecho a cobrar tiempo extra. Que para reconocerles ese derecho, el mismo debía estar expresamente incluido en el lenguaje. Finalmente, expresó que en la Sección 4 del Artículo 14, se determinó que el horario de los Organizadores sería conforme a las necesidades del servicio.

OPINIÓN

Nos corresponde determinar si los organizadores Sindicales que laboran en la Unión General de Trabajadores tienen derecho a cobrar tiempo extra por los días 4, 11, 18 y 25 de enero de 2003.

Cuando analizamos lo dispuesto en el Artículo 14 del Convenio Colectivo en sus Secciones 1 y 2, disposiciones bajo las cuales se ampara la Unión para su reclamo, vemos que las mismas define día de trabajo, jornada regular diaria, semana de trabajo y jornada regular semanal. Sin embargo, las Secciones 7 y 8 son las que versan sobre el tiempo extra, eje de la controversia de autos.

Las Secciones 7 y 8 expresan lo siguiente:

Sección 7: Tiempo Extra

...

Constituirá tiempo extra para los empleados de oficina...

Sección 8: Paga por tiempo extra a empleados de oficina

Previa autorización del presidente, secretario tesorero, secretario de organización o administrador, los empleados de oficina que trabajen tiempo extra recibirán por ese trabajo paga al tipo doble del salario...

Si bien es cierto que los Organizadores son parte de la unidad contratante cubierta por el Convenio Colectivo cuyas secciones 1 y 2 define conceptos sin exclusión de empleado alguno, el resto de las secciones de este Artículo define claramente que las disposiciones aplican a los empleados de oficina sin mencionar en manera alguna a los Oficiales a modo de incluirlos como acreedores de este beneficio. Ello provocó la exclusión del pago de tiempo extra a los Oficiales, lo que nos lleva a concluir que la doctrina "*expressio unius est exclusio alterius*"² aplica a este caso de manera diáfana.

² 88 LA 238:

"To expressly include some guarantees in an agreement is to exclude other guarantee." The logic underlying this interpretive principle is compelling, since explicit reference to certain guarantees can only be understood as meaning that the Parties have not agreed upon such guarantees."

Por otra parte, sobre este particular el tratadista Owen Fairweather³ expresa lo siguiente:

Expression of One Thing Excludes Another

*Another well-established canon of contract construction states that express mention of one thing implies the exclusion of others, or *expressio unius est exclusio alterius*. This rule of construction, long used for the interpretation of commercial contracts, is used by arbitrators to resolve ambiguities in collective bargaining agreements. As Arbitrator Nathan Lipson explained:*

The above principle fits in with the general idea that a written contract is presumed to embody the whole agreement of the parties, and terms or obligations that the parties did not include should be deemed to be deliberately excluded. This is part of the philosophy that to the greatest extent possible, the words that the parties themselves have used should govern, and legal obligations should be limited to contract language. [Footnote omitted.]

Applying the principle, Arbitrator James Doyle held that the enumeration of several specific circumstances recognizing absences as time worked in determining an employee's vacation eligibility evidenced an intention to excluded other absences, such as layoffs and strikes, from the vacation eligibility calculation. Thus, expressly stated exceptions indicate that there are no other exceptions.

Si nos referimos a la Ley 379 del 15 de mayo de 1945, en su Artículo 19, dispone lo siguiente:

*“Empleado” incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra “Empleados” **no incluirá** ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como*

³ Fairweather Owen (1991). Fairweather's Practice and Procedure In Arbitration. Tirad Edition. Pags 177-178

tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.

Toda vez que los organizadores no están incluidos en la Ley como acreedores del beneficio para cobrar compensación extraordinaria por tiempo extra trabajado, mas bien son expresamente excluidos de tal beneficio, no procede la reclamación incoada.

Cónsono con la opinión que antecede, emitimos el siguiente **LAUDO**:

La Unión General de Trabajadores NO violó el Artículo 14 del Convenio Colectivo al no pagarle tiempo extra a sus Organizadores. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 9 de mayo de 2005.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 9 de mayo de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR IDALIS MARRERO
PRESIDENTA
UNIÓN DE EMPLEADOS DE OFICINA
Y OFICIALES DE LA UGT
HC-01 BOX 26202
CAGUAS PR 00725-8932

SR JUAN G ELIZA COLON
PRESIDENTE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

SR JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

LCDO ANDRÉS MONTAÑEZ COSS
PO BOX 193501
SAN JUAN PR 00919-3501

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III