

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

**LOOMIS PUERTO RICO, INC.**  
**(Patrono)**

**Y**

**SINDICATO DE GUARDIAS DE  
SEGURIDAD Y OPERADORES DE  
CAMIONES BLINDADOS DE PUERTO  
RICO  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-12-1943**

**SOBRE: RECLAMACIÓN  
(HORAS EXTRAS)**

**ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 30 de noviembre de 2018. No obstante, las partes nos informaron que la controversia de autos era una de derecho, por lo que solicitaron que le concediéramos un término para presentar sus argumentos mediante memorandos de derecho. A tales efectos accedimos a lo solicitado, quedando el caso sometido para efectos de adjudicación el 15 de febrero de 2019.

Por Loomis, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas, asesor legal y portavoz; y la señora Ivonne Santiago, Gerente de Recursos Humanos.

Por el Sindicato, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Arturo Figueroa, asesor legal y portavoz; y el señor Rafael Bermúdez, Presidente del Sindicato.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones. Así las cosas, el día de la vista las partes acordaron presentar la siguiente sumisión:

## **II. ACUERDO DE SUMISIÓN**

Determinar conforme a la ley y el Convenio, si los querellantes tendrán derecho a reclamar el pago por no cumplirse de periodo de descanso (12 horas) cuando trabajan en exceso de 8 horas durante un periodo de 24 horas consecutivas, horas que son compensadas como horas extras.

## **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTÍCULO 18** **HORAS DE TRABAJO**

**Sección 1:** La Compañía asignará las horas de trabajo y los periodos de alimento de acuerdo a las necesidades del negocio pero con el entendimiento que no puede ir más allá de las disposiciones de ley para tales fines. La compañía y la Unión acuerdan que todos los empleados que trabajen en exceso de cinco horas en un día están obligados a tomar un periodo de alimento no remunerado. Excepto por autorización gerencial, una vez que un empleado comienza su turno de trabajo, un periodo de alimento deberá programarse para comenzar no más pronto que tras la finalización de la tercera hora, pero antes del comienzo de la sexta hora consecutiva de trabajo, por lo que en ningún momento el empleado es requerido a trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin una pausa en su programación de trabajo para tomar alimento. La Compañía y la unión acuerdan que los periodos de alimento no tomados serán periodos de alimento compensados (según requerido por ley) y será de una hora para el Primer periodo de alimento y una hora para el Segundo periodo de alimento y una hora para el tercer periodo de alimento. Sin embargo, las partes acuerdan eliminar el Segundo periodo de alimento en aquellos casos en que el empleados {sic} no trabaje más de dos (2) horas en exceso de su programación regular de trabajo.

...

**Sección 2:** Para propósitos del cómputo de horas extras (“overtime”), se entiende que la semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas y el día regular de trabajo consistirá de ocho (8) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.

...

**Sección 7:** No habrá Pirámide (“Pyramiding”) en el pago de tiempo extra (“overtime”).

**Sección 8:** La semana de trabajo comenzará a las 12:01 am los lunes y terminará 168 horas más tarde.

...

#### IV. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, los representantes legales de ambas partes solicitaron dilucidar el presente caso mediante memorandos de derecho; ya que la controversia a resolver era una de derecho.

La Unión sostuvo, que el caso trata sobre una reclamación que se le hace al Patrono por horas trabajadas durante el periodo de descanso de la matrícula. Indicó, que a pesar de haber sido compensadas las horas extras trabajadas en exceso de ocho (8) horas en un turno; le sean también compensadas como extras por el hecho de no haber tenido un periodo de descanso de por lo menos doce (12) horas entre el turno de un día y el próximo. Que el Patrono admitió con la sumisión acordada, que el periodo de descanso no se cumple y que dicho periodo es de doce (12) horas.

El Patrono, por su parte, alegó que la Unión confunde conceptos y lo que pretende hacer es cobrar dos veces por el mismo tiempo extra. Que pretende hacer pirámide para el pago de horas extras, toda vez que a todos los empleados concernidos ya se les pagó como extra el exceso de ocho (8) horas. Que las partes específicamente acordaron en el Convenio Colectivo en su

Artículo XVIII, Sección 7, supra, que “no habrá pirámide en el pago de tiempo extra (overtime).

Analizadas las contenciones y planteamientos presentados por ambas partes en sus respectivos memorandos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La controversia del caso de autos surge cuando el empleado excede su jornada de trabajo de ocho (8) horas; donde el exceso le son pagadas como tiempo extra (overtime), pero que a su vez éste no disfruta, alegadamente, del periodo de descanso de al menos doce (12) horas hasta el próximo turno de trabajo. Dicho esto, quedó claramente establecido por ambos representantes legales, que ese tiempo extra reclamado, le fue pagado a los empleados. Que a su vez, el propio Convenio Colectivo acordado entre las partes, dispone en su Artículo 18, Sección 7, supra, que *no habrá pirámide en el pago de tiempo extra*; que es la situación que aquí nos incumbe.

A tono con lo antes mencionado, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que “si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”. 31 L. P. R. A. §3471. Así las partes que están sujetas a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975).

De este modo, y dado que entendemos que la disposición sobre la cual la Unión fundamenta su reclamación es clara y diáfana a los efectos de que la misma incide en una de tipo piramidal, es que concurrimos y nos remitimos al análisis esbozado en el memorial de derecho radicado por el representante legal del Patrono. Así las cosas, emitimos el siguiente:

#### **IV. LAUDO**

Determinamos que la reclamación de la controversia de autos no procede. Se desestima la querella.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de junio de 2019.



---

**MARIELA CHEZ VÉLEZ**  
**ÁRBITRO**

#### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 6 de junio de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. RAFAEL BERMUDEZ  
PRESIDENTE  
SINDICATO GUARDIAS DE SEGURIDAD Y  
OPERADORES DE CAMIONES BLINDADOS DE PR  
PO BOX 29635  
SAN JUAN PR 00929

SRA. IVONNE SANTIAGO  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
LOOMIS FARGO CORP  
PO BOX 191666  
SAN JUAN PR 00919-1666

LCDO. ANTONIO CUEVAS DELGADO  
CUEVAS KUINLAM, MARQUEZ, ONEILL  
CAPARRA HEIGHTS  
#416 AVE. ESCORIAL  
SAN JUAN PR 00920-3514

LCDO. ARTURO FIGUEROA RIOS  
PO BOX 277  
CATAÑO PR 00963-0277



---

**JUANA LOZADA RIVERA**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**