

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**HORMIGONERA MAYAGUEZANA**  
(Patrono o Compañía)

**Y**

**UNIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE  
CONCRETO MIXTO Y EQUIPO  
PESADO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A 04-3274**

**SOBRE: ANTIGÜEDAD**

**ÁRBITRO: ÁNGEL NARVÁEZ  
HERNÁNDEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en las facilidades del Patrono en Mayagüez, Puerto Rico, el 4 de marzo de 2005. El caso quedó sometido para estudio y adjudicación el 8 de abril de 2005, fecha concedida a las partes para radicar alegatos escritos en apoyo de sus respectivas contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** Lcdo. Enrique Alcaraz Micheli, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Minerva Dávila, Directora de Recursos Humanos; y el Sr. Víctor L. Camacho, Vicepresidente de Operaciones y Testigo.

**POR LA UNIÓN:** Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. José L. Cruzado, Presidente; el Sr. Heriberto Feliciano, Vicepresidente; el Sr. Confesor Estón Pagán, Secretario; y el Sr. Rafael I. Arroyo Díaz, Delegado General.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la Compañía violó [o no] el derecho de antigüedad de los empleados de la planta de Guaynabo en las ocasiones en que ésta se encontraba cerrada por falta de trabajo y se sirvió hormigón en la Planta de Gurabo en proyectos más cercanos a Guaynabo que a Gurabo. (De determinarse que se violó el derecho de antigüedad, las partes se reunirán para precisar las personas y las ocasiones afectadas).

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO II. - PERROGATIVAS GERENCIALES

“LA UNIÓN” reconoce que, excepto según se limita expresamente por los términos de este “CONVENIO”, la administración y la dirección de los negocios de “LA COMPAÑÍA” serán responsabilidad exclusiva de esta última.

### ARTÍCULO XIII. - ANTIGÜEDAD (SENIORITY)

Sección A. “LA COMPAÑÍA” reconoce el derecho de antigüedad que por clasificación tiene cada uno de los empleados cubiertos por este “CONVENIO”. Los empleados de GRAVERO MAYAGUEZANO y los de Western Ready Mix Concrete acumularán su antigüedad totalmente independientemente de los demás empleados de Hormigonera Mayagüezana, Inc.

Sección B. Se perderá el derecho de antigüedad por cualesquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia
2. Despido por justa causa
3. Suspensión por razones económicas (Lay off) cuya duración exceda de un (1) año.
4. Por estar acogido a los beneficios del Seguro Choferil, SINOT o el Fondo del Seguro del Estado por quince (15) meses consecutivos sin reportarse a trabajar.

Disponiéndose que en los supuestos de los incisos 3 y 4 precedentes será obligación del empleado mantener su expediente al día de manera que en el momento de llamarse nuevamente a los empleados a trabajar se le pueda notificar.

#### Sección C. Super Antigüedad

Sub-sección 1. Todos los delegados nombrados por "LA UNIÓN" conforme el ARTÍCULO VIII. Sección A, tendrán derecho a super antigüedad en sus respectivas clasificaciones de empleo y en sus respectivas plantas. Será obligación de la Unión notificar por escrito a La Compañía el nombre de los mismos. Los delegados no serán desplazados bajo ningún concepto.

Perderán el beneficio concedido en este ARTÍCULO XIII. Sección C al cesar como "delegado" de "LA UNIÓN". Lo aquí dispuesto no varía lo relacionado en el apartado segundo que aplica a todos los empleados por igual.

Sub-sección 2. El beneficio a que se refiere este "ARTÍCULO XIII. Sección C" tendrá vigencia únicamente si "LA UNIÓN" lo solicita dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de este "CONVENIO".

Sección D. Cuando resultase necesario reducir la fuerza obrera el último empleado en la clasificación de que se trate será el primero en ser dejado cesante, y se seguirá el mismo orden en la reducción.

Cuando la fuerza obrera se aumentase nuevamente en cada clasificación, los obreros suspendidos por razones económicas (Lay-Off) serán reinstalados en sus respectivas clasificaciones en el orden inverso en que hubiesen sido suspendidos.

La empresa no utilizará trabajadores o chóferes de otras plantas en ninguna planta en que haya empleados suspendidos por falta de trabajo (Lay-Off).

Excepto en caso de emergencia que no exceda de un (1) día.

Sección E. El empleado que cambie su clasificación retiene sus derechos de antigüedad en su anterior clasificación por un período de treinta (30) días, desde la fecha en que comience a trabajar en la nueva clasificación.

Sección F. La antigüedad será por plantas pero el derecho de desplazar ("bumppear") en otra planta o turno en caso de cierre de planta o turno permanente se ejercerá por aquellos empleados con no menos de cinco (5) años ocupando su clasificación en la planta o turno cerrado en base a la antigüedad en La Compañía.

En caso de cierre de planta o turno permanente todos los empleados de la planta o turno afectado tenderán derecho a desplazar a otros empleados de sus misma clasificación, de menor antigüedad en La Compañía, en otras plantas o turnos. Los empleados que así fuesen desplazados también podrán desplazar a a otros de menor antigüedad en otras plantas o turnos y así sucesivamente hasta que todos los empleados se acomoden en sus nuevas plantas.

En el caso de que se reabra la planta o turno que fue cerrado, será necesario que los empleados que hayan desplazado (Bumpeado) en otras planta o turnos regresen a su planta o turnos de origen.

En el caso de cierre permanente de planta o turno, el empleado suspendido tendrá derecho a desplazar ("Bumppear") inmediatamente.

Se entenderá que todo cierre temporero o indefinido que se prolongue por más de cuarenta y cinco (45) días consecutivos, es un cierre permanente. Al cumplirse los cuarenta y cinco (45) días consecutivos, surgirá el derecho a desplazar provisto en esta sección. También tendrá derecho de desplazar y obligación de regresar a su planta o turno de origen el empleado con más de diez (10) años de antigüedad

cuya suspensión por falta de trabajo se extienda por más de cuarenticinco (45) días consecutivos.

El procedimiento a utilizarse en casos de desplazamiento de empleados (Bumping) es el siguiente: cinco (5) días antes de cumplir los cuarenta y cinco (45) días consecutivos del cierre o de la cesantía, el empleado afectado deberá gestionar personalmente con el delegado, o en su ausencia, con un representante autorizado de "LA UNIÓN" y le informará la planta que él se reportará a desplazar a otro empleado de su categoría con menos antigüedad en "LA COMPAÑÍA".

En caso de que transcurran los cuarenta y cinco (45) días consecutivos de haberse efectuado el cierre o de haberse hecho la cesantía, y el empleado con derecho a desplazar a otro empleado de igual categoría con menos antigüedad no realizase gestión personal alguna para hacer valer las disposiciones de este Artículo, entonces en cualquier momento subsiguiente en que haga tales gestiones, solo tendrá derecho a desplazar empleados de igual categoría con "LA COMPAÑÍA" con menos antigüedad con efectos prospectivos. Es decir, que al transcurrir el período de cuarenta y cinco (45) días consecutivos antes descrito, y no realizar el empleado gestión personal alguna se entenderá que renuncia a toda reclamación de paga atrasada a la que pudiera tener derecho por encontrarse en "LA COMPAÑÍA" trabajando algún empleado de igual categoría con menos antigüedad.

Cuando se traslade equipo de una planta a otra, los empleados afectados tendrán derecho a utilizar su antigüedad en su planta para sustituir el equipo que les fue quitado por otro igual que esté asignado a otro empleado de menor antigüedad. Los empleados así afectados tendrán a su vez el mismo derecho de sustituir el equipo por el de empleados de menor antigüedad hasta que todos queden acomodados. Al regresar el equipo a su planta de origen cada cual tendrá derecho a recobrar su equipo original. Todo empleado que desee utilizar este derecho deberá reclamarlo dentro de las veinticuatro (24) horas laborables de tener conocimiento de que se le ha

quitado su equipo, disponiéndose que su derecho a que se le asigne su equipo comenzará tres (3) horas después de que lo solicite o cuando dicho equipo esté disponible en la planta a la que pertenece el empleado, lo que ocurra primero. Esta reasignación de equipo se efectuará como si se tratara de un equipo nuevo siendo de aplicación lo dispuesto en ARTÍCULO IX. Sección B.

“LA COMPAÑÍA” no será responsable en caso de que aunque el empleado afectado por un cierre de planta o una cesantía como se describe en este Artículo haya realizado las gestiones personales para hacer valer las disposiciones de este Artículo y el delegado o representante autorizado de “LA UNIÓN” no le haya notificado a “LA COMPAÑÍA” de dichas gestiones.

Los empleados desplazados (Bumpeados) deberán hacer las gestiones a través del delegado indicándole su interés para desplazar a otro empleado de menos antigüedad que él, en su misma clasificación e identificando la planta en que interesan trabajar. Una vez notificada “LA COMPAÑÍA” por el “delegado” ésta tendrá cuarenta y ocho (48) horas para asignar dicho empleado a su nuevo sitio de trabajo. De haber el empleado y el “delegado” cumplido con el procedimiento de notificación antes descrito, será responsabilidad de “LA COMPAÑÍA” asignarlo a su nuevo sitio de trabajo en un límite de cuarenta y ocho (48) horas.

Sección G. Cuando quiera que sea necesario efectuar algún trabajo en una o varias horas que por ser extras, o por cualquier razón, conlleven paga adicional al pago sencillo, los empleados, no importa su clasificación, que al momento de comenzar la hora de compensación adicional se encuentren efectuando el trabajo, tendrá preferencia para efectuar el mismo y entre éstos, tendrá preferencia los que tengan la clasificación, por antigüedad. Nada de lo aquí estipulado se entenderá que impide a la gerencia tomar las medidas necesarias para reducir o evitar el trabajo que conlleve compensación adicional a la paga sencilla, colocando en los trabajos personas que puedan efectuar los mismos a paga sencilla.

Sección H. El sistema de asignación de trabajo será igual en todas las plantas según el siguiente procedimiento:

Sub-sección 1. Por la mañana los camiones serán cargados a discreción del jefe de planta teniendo éste el cuidado de establecer turnos de manera que no siempre el primero que cargue sea el mismo y todos los chóferes tengan la oportunidad de cargar primero.

Sub-sección 2. Luego de que todos los chóferes hayan cargado una vez, continuarán cargando en orden de regreso a planta. Es decir, al regresar a planta el chofer colocará su camión en turno para ser cargado y se cargará el que así le toque, no importando la antigüedad. Disponiéndose que será responsabilidad de cada chofer cuidar su turno y aquél que no se encuentre disponible cuando le toque cargar será omitido y pasará al último turno.

Sub-sección 3. Cuando sea necesario enviar chóferes a otras plantas se seleccionarán de los disponibles al momento de hacerse la asignación, también a discreción del Jefe de Planta pero con el cuidado de no siempre enviar al mismo y de que a todos les toque trabajar en otras plantas.

Sub-sección 4. El orden rotativo dependerá de la disponibilidad del personal y del equipo apto para hacer el trabajo. El equipo especializado será asignado a los lugares en que La Compañía determine que son más necesarios.

Sección I. En el caso de que la Compañía establezca nuevas plantas mediante la compra de plantas de otras empresas, y los empleados de la empresa que vendió comienzan a trabajar con La Compañía, se entenderá que dichos empleados empezarán a acumular antigüedad en La Compañía, el día en que comenzaron a trabajar para la misma pero entre ellos arrastrarán el orden de antigüedad que tenían con su patrono anterior.

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

En la querella ante nuestra consideración, las partes estipularon los hechos relacionados a la misma y éstos fueron transcritos tal cual fueron redactados en el documento entregado por las partes durante la vista.

1. En los días objeto de la querella la planta de Guaynabo estuvo cerrada por falta de trabajo. En esos mismos días la planta de Gurabo estuvo trabajando.
2. En la planta de Gurabo hay empleados con menos antigüedad en la compañía que empleados en la planta de Guaynabo. Por consiguiente, en las ocasiones en que la planta de Gurabo trabajó y la de Guaynabo estuvo cerrada, hubo empleados con menos antigüedad en la compañía trabajando mientras otros con más antigüedad en la compañía que estuvieron suspendidos por falta de trabajo.
3. En las ocasiones objeto de la reclamación de la planta de Gurabo se sirvió hormigón en proyectos más próximos a la planta de Guaynabo que a la de Gurabo.
4. La norma general es que los proyectos son servidos de la planta más próxima.

#### V. OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración es una reclamación sobre una alegada violación al derecho de antigüedad de los empleados de la planta de Guaynabo de la Hormigonera Mayagüezana. Sobre los hechos que motivaron la controversia, la Unión no presentó prueba testifical. Por su parte, el Patrono presentó como testigo al Vicepresidente de Operaciones, Víctor L. Camacho, quien declaró que el criterio costo-eficiente para abrir o comenzar operaciones en una planta dosificadora de hormigón, es que haya una producción disponible para entregas de más de 300 yardas cúbicas. Señaló que cuando en el área que regularmente sirve una planta no hay ventas a ser entregadas que sobrepasen las 300 yardas cúbicas, la planta se mantiene cerrada y si hay algún proyecto pequeño que



servir, se sirve de la planta más próxima. Camacho indicó que cuando ninguna de las plantas de un área tiene órdenes que lleguen a las 300 yardas cúbicas, pero entre todas las plantas del área se excede ese volumen, se abre la planta que tiene la mayor cantidad de proyectos en su área regular y todos los proyectos se sirven de ésta. Señaló, además, que en los días que motivaron la presente querrela la planta de Guaynabo no tenía un volumen de entregas de 300 yardas cúbicas.

A preguntas del Árbitro, el testigo declaró que la capacidad de entregar hormigón cuando se trata de una planta que no es la más próxima al proyecto, se ve limitada por el tiempo que tome llegar de la planta al proyecto, ya que si el tiempo es mucho, no se puede dar el servicio. El testigo aclaró que los cierres en la Planta de Guaynabo han sido esporádicos a diferencia de la planta de Bayamón que ha estado cerrada por más de cuatro meses.

Nos corresponde determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo.

La Sección D del Artículo XIII, supra, establece que la empresa no utilizará trabajadores o chóferes de otras plantas en ninguna planta que haya empleados suspendidos por falta de trabajo (Lay-Off), excepto en casos de emergencia. En el caso que nos ocupa, los empleados de Gurabo no realizaron labores en la planta de Guaynabo, la cual no fue cerrada permanentemente ni por más de cuarenta y cinco (45) días, según se desprende de la prueba.

En la Sección F del Artículo XIII, supra, se establece que la antigüedad será por plantas y el derecho a desplazar en otra planta o turno en caso de cierre de planta o turno permanente se ejercerá por aquellos empleados con no menos de cinco (5) años ocupando

su clasificación en la planta o turno cerrado a base de la antigüedad en la Compañía. El mismo artículo dispone que el derecho a desplazar a otros empleados se utilizará cuando el cierre de una planta sea permanente o se prolongue por más de cuarenta y cinco (45) días consecutivos.

De la totalidad de la prueba presentada podemos concluir que la Compañía ejerció su prerrogativa gerencial de acuerdo al Artículo II del Convenio Colectivo, *supra*, y ante la situación de que la planta de Guaynabo no cumplía con un volumen de entregas que permitieran realizar una operación costo-eficiente, se sirvieron los proyectos de la planta de Gurabo que sí cumplía con los mismos. Dado que el cierre de la Planta de Guaynabo no fue por cuarenta y cinco (45) días consecutivos, no surgió el derecho a desplazar según lo acordado en la Sección F del Artículo XIII, *supra*, por lo que nos es forzoso concluir que a la Unión no le asiste la razón.

El Convenio Colectivo es un contrato entre las partes que tiene fuerza de ley. Vélez Miranda v. Servicios Legales de P. R., 144 DPR 673 (1998). El mismo rige las relaciones obrero patronales; esto es, a base de los acuerdos logrados por las partes en el proceso de negociación colectiva.

La jurisprudencia en nuestro país ha establecido que los términos de un Convenio Colectivo deben leerse en conjunto y armonizarse con el fin de determinar la intención de las partes. Toda parte de un Convenio Colectivo de trabajo debe ser considerada para determinar el significado de cada una de ellas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fondo del Seguro del Estado v. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 111 DPR 50 (1981).

Es imperativo dejar establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. Elkouri and Elkouri, How Arbitration Works, pág. 457 et Seq. 4ta Ed. 1985.

A la luz de los pronunciamientos vertidos en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

A base de los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable, determinamos que la Compañía no violó el derecho de antigüedad de los empleados de la Planta de Guaynabo en las ocasiones en que ésta se encontraba cerrada por falta de trabajo y se sirvió hormigón de la Planta de Gurabo en proyectos más cercanos a Guaynabo que a Gurabo.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 25 de abril de 2005.

ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

/cdo

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 25 de abril de 2005 y remitido copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ENRIQUE ALCARAZ MICHELI  
APARTADO 1408  
MAYAGÜEZ PR 00681-1408

LCDO NORMAN PIETRI  
URB ALTAMESA  
1393 AVE SAN IGNACIO  
SAN JUAN PR 00921

SRA. MIRNERVA DÁVILA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HORMIGONERA MAYAGUEZANA  
PO BOX 1194  
MAYAGÜEZ PR 00681-1194

SR JOSÉ L. CRUZADO  
PRESIDENTE  
UNION DE LA CONSTRUCCIÓN  
CONCRETO MIXTO Y EQUIPO PESADO  
MSC-129 BOX 7999  
MAYAGÜEZ PR 00681-7999

MARGARITA RIVERA  
SECRETARIA