

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

CEMEX DE PUERTO RICO INC.  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
PUERTO RICAN CEMENT  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-2112

SOBRE: RECLAMACIÓN  
DIFERENCIA AJUSTE SALARIO  
CARLOS LÓPEZ

ÁRBITRA:  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso de epígrafe se llevó a cabo el 11 de agosto de 2015 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La comparecencia anotada en la referida ocasión fue la siguiente: Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y portavoz de la Unión; James Pérez Rivera, representante de la Unión; y Carlos R. López, querellante.

En representación de la Compañía, el Lcdo. Alberto Estrella, asesor legal y portavoz; Ángel Colón y Jorge Torres, testigos.

**SOBRE LA SUMISIÓN<sup>1</sup>**

No hubo acuerdo, por lo que las partes sometieron sus respectivos proyectos sobre lo que entienden son los asuntos a ser resueltos por la Árbitra.

**Por la Compañía:**

Esta Honorable Árbitro a base del Convenio Colectivo, la evidencia presentada y el derecho aplicable determine si la reclamación del querellante en cuanto al Artículo XXXII, Sección 5 del Convenio Colectivo vigente entre las partes procede o no.

**Por la Unión:**

La Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio si procede lo reclamado por la Unión. De determinar que procede que emita el cambio de retribución al momento que aceptó la plaza retroactiva. Por ser una reclamación salarial los honorarios de abogado y cualquier otro remedio que en equidad proceda.

En vista de ello, y de conformidad con la facultad que nos concede Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Mediación, Conciliación y Arbitraje el asunto a ser resuelto es el siguiente:

---

**ARTÍCULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN**

- a) Las partes deberán confeccionar el acuerdo de sumisión previo a la vista.
- 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.

De acuerdo a las disposiciones aplicables del convenio colectivo, la prueba aportada y las contenciones de las partes, determinar si el querellante Carlos López le corresponde el ajuste salarial reclamado según lo dispuesto en la Sección 5 del Artículo XXXII. De no proceder la reclamación se desestimaré la misma.

## DISPOSICIONES APLICABLES AL CASO

### ARTÍCULOS XXXII

#### VACANTES Y ASCENSOS

Sección 1. Cuando la COMPAÑÍA cubra una plaza vacante, será ascendido a la plaza vacante el empleado más antiguo en el departamento siempre y cuando esté cualificado para desempeñar la plaza vacante: disponiéndose, que dicho empleado podrá ser reintegrado a su clasificación anterior si dentro de los siguientes noventa (90) días calendarios a la fecha de su ascenso de su ascenso, la COMPAÑÍA determina que no reúne las condiciones o cualidades necesarias para desempeñar con la debida eficiencia el puesto para el cual fue ascendido. La COMPAÑÍA notificará a la UNIÓN y a los empleados mediante la fijación de un aviso en el tablón de edicto durante diez (10) días de cualquier vacante que surgiere en la unidad contratante antes de que se cubra la plaza vacante, y la UNIÓN podrá referir o recomendar los candidatos cualificados para dichas plazas. La decisión sobre la cualificación de un empleado determinada por la COMPAÑÍA será notificada por escrito a la UNIÓN y al empleado.

Sección 2. Si ningún empleado en el departamento donde ocurra la vacante cualifica o el empleado cualificado declinara el ascenso a dicha vacante, la COMPAÑÍA de estimar necesario la misma, la llenará con el empleado que, a discreción de la COMPAÑÍA sea el más cualificado para la plaza. De no haber dos (2) o más empleados igualmente

cualificados, se considerará la antigüedad para adjudicar la plaza vacante. Si no hubiera ningún empleado cualificado en la unidad contratante, se seleccionará del mercado abierto.

**Sección 3.** Cuando se cubran las vacantes de trabajadores permanentes que se jubilen por incapacidad permanente o por años de servicios, se acojan al Seguro Social, renuncien, mueran o sean despedidos de su trabajo o plazas de nueva creación, la COMPAÑÍA utilizará el personal que le corresponde ascender conforme a lo antes dispuesto.

**Sección 4.** Las plazas dejadas vacantes por los ascendidos de ser necesarias ocuparlas, serán cubiertas siguiendo el procedimiento establecido en este Artículo.

**Sección 5.** Si el puesto a ocupar por el trabajador ascendido conlleva mayores destrezas, conocimiento y habilidades se hará un ajuste de cincuenta centavos (50¢) o el "entry rate", lo que sea mayor, al momento de la asignación.

**Sección 6.** Para aquellos trabajadores permanentes con diez (10) años o más de servicio que se muevan a una posición vacante, si el puesto a ocupar conlleva mayores destrezas, conocimientos y habilidades, recibirán el salario menor de la clasificación a ocupar o cincuenta centavos por hora (\$0.50), lo que sea mayor. Este empleado se mantendrá en su nueva posición por un período de un año.

## ARTÍCULO XLIV

### DEPARTAMENTO Y CLASIFICACIONES

**Sección 1.** Los departamentos y clasificaciones cubiertos por este Convenio son los que se enumeran a continuación:

CANTERA		"ENTRY RATE"
Operador Equipo Móvil A		\$8.25
Operador Equipo Móvil B		\$7.85
Operador de Materiales Primas		\$7.55
Obrero		\$7.45

PRODUCCIÓN Y OPERACIÓN		"ENTRY RATE"
Técnico de Laboratorio y Rayos X		\$7.55
Operador Equipo Fijo		\$7.65
Técnico Molienda de Crudo		\$7.55
Técnico de Calcinación		\$7.55
Técnico Molienda de Cemento		\$7.55
Obrero		\$7.45
Operador Molinos Cemento		\$8.10

### RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Carlos López labora para la compañía Cemex de Puerto Rico, Inc. en calidad de Técnico de Molienda de Cemento desde el año 2013.
2. El señor López anteriormente se desempeñó como Técnico de Molienda de Crudo, desde el 1980.
3. Ambas clasificaciones de Técnico de Molienda, tienen el mismo salario básico (entry level) de \$7.55 la hora y forman parte del Departamento de Producción y Operación.

4. La presente controversia está cubierta por las disposiciones del Convenio Colectivo negociado entre la Unión y la Compañía con fecha de vigencia del 1ro. de marzo de 2013 hasta el 21 de febrero de 2016. (Exhibit 1 Conjunto).

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si procede la reclamación presentada por la Unión a nombre del trabajador Carlos López, mediante la cual se alega le corresponde un ajuste salarial de cincuenta (.50¢) centavos por hora. Esto, bajo la teoría de que fue "ascendido" a la clasificación Técnico de Molienda de Cemento, por tener mayor destrezas, conocimiento y habilidades.

Específicamente, la Unión se ampara en el lenguaje contenido en la Sección 5 del Artículo XXXIII del Convenio Colectivo aplicable a este caso. El referido Artículo, en lo pertinente, establece: "si el puesto a ocupar por el trabajador ascendido conlleva mayores destrezas, conocimientos y habilidades se hará un ajuste de cincuenta centavos (.50¢) o el "Entry Rate", lo que sea mayor, al momento de la asignación".

En defensa de su alegación, el querellante López declaró que recibió un adiestramiento por espacio de tres meses al cambiar de Técnico Molienda de Crudo a Técnico Molienda de Cemento, que a su entender, hay una diferencia en responsabilidades entre las clasificaciones Técnico de Crudo y Técnico de Molienda de Cemento, a saber: abrir el molino, verificar válvulas, boquillas, lubricación del molino, cambio de silo, subir a una altura de diez pies para cambiar las cuchillas, volver a bajar

a la correa, y verificar que no hubiese material ajeno a la producción. Dijo además, que según su percepción, otro criterio es la diferencia en que un molino (del crudo) se trabaja de forma vertical y el de cemento, de forma horizontal.

La Unión presentó además como argumento en apoyo de su posición, que según los documentos presentados como prueba conjunta<sup>2</sup>, consistentes en la hoja de descripción de responsabilidades para ambas clasificaciones, sí se establece una diferencia en términos de experiencia y preparación académica, para la clasificación Técnico Molienda de Cemento.

La Compañía, por su parte, presentó el testimonio de dos de sus representantes. El primero, el Sr. Ángel Colón, Coordinador del Área de Cemento y Envase y Supervisor del querellante López. Quien declaró, esencialmente, que las responsabilidades, destrezas, conocimientos y habilidades entre una y otra clasificación son similares y que la única diferencia que estriba entre el Técnico de una y otra clasificación consiste en que las funciones se hacen en un molino que es vertical y en el otro, en uno horizontal.

El otro testigo presentado por la Compañía lo fue el Sr. Jorge Torres. Éste declaró que laboró en la Oficina de Recursos Humanos y participó en el proceso de negociación del Convenio Colectivo. Que a la Unión se le había provisto de las descripciones de deberes de ambas clasificaciones de Técnico de Molienda; y que las mismas quedaron

---

<sup>2</sup> Exhibits 2 y 3 Conjunto.

inalteradas en el nuevo convenio. Declaró además, que el cambio efectuado al querellante López constituye un movimiento lateral toda vez que ambas clasificaciones están dentro del mismo nivel y por lo que el movimiento se afecta de manera horizontal.

Ponderados las posiciones de las partes, las declaraciones de los testigos, la prueba desfilada y las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, determinamos que no le asiste la razón a la parte querellante. Veamos.

El Convenio Colectivo en su Artículo XXXII, Sección 1, de entrada establece que para cubrir una plaza vacante, será ascendido a la plaza vacante el empleado más antiguo del Departamento siempre y cuando esté certificado para desempeñar la plaza . . . (subrayado nuestro). Luego, la Sección 3 del mismo artículo establece que “para cubrir vacantes de trabajadores permanentes” que se jubilen por incapacidad permanente o por años de servicio, se acojan al seguro social, renuncien, mueran o sean despedidos de su trabajo o plazas de nueva creación, la compañía utilizará el personal que le corresponde ascender conforme lo antes dispuesto”.

Veamos entonces, que el primer criterio a considerar al ascender un empleado a una plaza vacante lo es el de antigüedad unido a que el empleado esté cualificado para desempeñar el puesto. Esto significa que para ocupar un puesto en ascenso, los criterios de mayores destrezas, conocimiento y habilidades no son tan determinantes como lo serían para efectos de conceder un ajuste salarial según se establece en la Sección 5.



Un análisis de las hojas de responsabilidades de ambas clasificaciones de Técnico de Molienda establece que son casi idénticas en cuanto a las tareas y responsabilidades del incumbente. Otro factor como lo es el de la preparación académica fijada en la Descripción de Deberes (Exhibit 2 y 3 Conjunto) tampoco es determinante para establecer la otorgación del ajuste en salario definido en la Sección 5 del Convenio.

Concurrimos entonces que en el presente caso, lo que ha ocurrido es un movimiento lateral de una clasificación a otra dentro de un mismo departamento, de una máquina (molino) a otra, con tareas similares - En cuanto a la diferencia entre promoción y transferencia véase en *How Arbitration Works*, de los tratadistas Elkouri & Elkouri, BNA 6ta. Ed. 2003, páginas 971-72.

#### A. Promotion of Employees

##### i. Definition [LA CDI 119.02]

The term "promotion" usually connotes an upward movement to a better job or a higher rating in the same job. However, some parties or arbitrators have used the term less specifically, with the result that there has been some overlapping and intermingling of the terms "promotion" and "transfer". "The mixed nature of some employee job movements also should be kept in mind: promotions often involve transfers, transfers may involve promotions, but not all promotions involve transfers, and certainly not all transfers involve promotions.

In concluding that the term "promotion" generally indicates movement to a higher job classification, one arbitrator referred to industrial practice, the practice of the particular parties, and the following definitions contained in a dictionary of labor terms:

Promotion, Transfer of an employee to a higher job classification.

Transfer. Shift of an employee from one job to another within a Company, A lateral transfer is a change in an employee's job within a department, to another machine or to very similar duties.<sup>848</sup>

Agreeing that the term "promotion" refers to upward movement, another arbitrator stated that the term generally appears "in a context of collective bargaining agreements connoting an upward movement to a higher occupational classification requiring superior skills or greater effort and to which, for such reasons, a higher minimum wage scale is attached."<sup>849</sup> He also noted that the term is "never associated with an outward or lateral movement of employees, to the operation of different machines, or the performances of different word drawing identical wage rates"<sup>850</sup> It also has been held that a lateral or downward movement could not be considered a promotion "even though such a movement may lead to higher pay, a job more to the liking of the worker, and higher ultimate maximum pay."<sup>851</sup>

<sup>848</sup>Pittsburgh Plate Glass Co., 30 LA 981, 982 (Kelliher, 1958) (quoting the CCH DICTIONARY OF LABOR TERMS). In another case, an arbitrator found that the terms "promotion" and "transfer" had been defined by the contract. United States Steel, 21 LA 707, 708 (Kelliher, 1953).

<sup>849</sup>Bunker Hill & Sullivan Mining & Concentrating Co., 8 LA 1010, 1011 (Cheney, 1947).

<sup>850</sup>*Id.* At 1011 (permitting an employee to select the job, machine, or place of work "would in effect be confiding the management of the business, and the direction of the working forces to employees to no small degree,"*id.*)

<sup>851</sup>Rochester Tel. Co., 26 LA 231, 238, 234-35 (Thompson, 1956) (past practice was a factor in the decision). For other cases considering that lateral or downward movements are not promotions, see Puget Sound Tug & Barge Co., 77 LA 831, 836 (LUMBNEY, 1981) (there was no upward movement requiring superior skills or greater effort for the work assignment in question, nor was a promotion indicated

merely by the higher wage paid for the inconvenience of working at that location); Patterson-Kelley Co., 54 LA 593, 595-96 (Mullin, Jr., 1971) (the contract expressly spoke of the right to bid on "higher rated" jobs).


En ausencia de prueba adicional a aquella sometida por la Unión y lo declarado por el querellante, forzoso es emitir el siguiente:

#### LAUDO

No procede la reclamación de ajuste salarial al Sr. Carlos López. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de noviembre de 2016.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRA

#### CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy, 15 de noviembre de 2016, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JAMES PÉREZ RIVERA  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRABJS. DE LA  
PTO. RICAN CEMENT  
PO BOX 8728  
PONCE PR 00732

SR ENRIQUE IRIZARRY  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
CEMEX DE PUERTO RICO INC  
PO BOX 1349  
PONCE PR 00733-1349

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO  
DELGADO NAVARRO & ASOCIADOS  
8 CALLE ARECIBO STE 1-B  
SAN JUAN PR 00917

LCDO ALBERTO R ESTRELLA ARTEAGA  
TORO COLÓN MULLET RIVERA & SIFRE PSC  
PO BOX 195383  
SAN JUAN PR 00919-5383

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA