

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

CEMEX CONCRETOS, INC
(Patrono, Cemex o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
READY MIX**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-18-960

SOBRE:
**DESPIDO DEL SR. LUIS M. BOU POR
ECONOMÍA, INTERPRETACIÓN
DERECHO DE ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO XXII**

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos fue señalada el 28 de mayo de 2023, 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:

La **UNIÓN TRABAJADORES READY MIX**, en adelante, “la Unión”, estuvo representada por el licenciado Arturo O. Ríos Escribano, Portavoz y Representante Legal.

Por su parte, **CEMEX CONCRETO INC.**, en adelante, “el Patrono”, “Cemex” o “la Compañía”, estuvo representada por el licenciado Alberto Estrella, Portavoz y Representante Legal.

Previo a los procedimientos de rigor, ambas partes le expresaron Árbitro que no existía controversia sustancial de hechos por lo que solicitaron someter el caso mediante la presentación de Estipulaciones de Hechos y Documentos, para la posterior radicación de Memorandos de Derecho. El caso quedó sometido para adjudicación, al vencer la extensión concedida el 21 de julio de 2023 para someter los correspondientes memorandos al Árbitro que suscribe.

PROYECTOS DE SUMISIÓN¹

En autos la Unión y el Patrono no acordaron la controversia a resolver por lo cual cada parte sometió su correspondiente Proyecto de Sumisión. Evaluados ambos proyectos, resolvemos que la controversia a dilucidar es la siguiente:

Determinar si al amparo del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de acaecer los hechos que dieron paso a la querrela, el Patrono cumplió o no cumplió con el Artículo XXII del Convenio Colectivo y, por consecuencia, determinar si el derecho de reemplazo del Sr. Bou se vio interrumpido al trabajar con CEMEX luego de haber sido notificado de su cesantía por economía.

De determinar que el Patrono no cumplió el Convenio Colectivo, otorgar el remedio adecuado. De determinar que el Patrono no violó el Convenio Colectivo, desestimar la querrela.

¹ Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA – Artículo XIV(b) – Sumisión: 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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXII

DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

- 1...
- 2...
- 3...
- 4...
5. Los derechos de antigüedad y empleo cesarán por cualquiera de las siguientes razones:
 - a...
 - b...
 - c. Suspensión ("lay off") por un periodo de seis meses consecutivos o más.
 - d...
 - e...
 - f...

HECHOS NO CONTROVERTIDOS

1. El señor Luis M. Bou Padilla, trabajó para CEMEX, Inc. desde por lo menos el 1996, ocupando el puesto de Ayudante de Soldador, aunque en ocasiones realizaba otras funciones.
2. Para la fecha del 1 de junio del 2017, CEMEX, Inc. le comunicó al señor Bou que quedaba cesanteado de su empleo como Ayudante de Soldador, por razones atribuibles a asuntos económicos, y no por problemas de desempeño o disciplinarios.
3. En los periodos de entre el 19 de junio de 2017 al 28 de octubre de 2017, CEMEX, Inc. contrató al señor Bou por periodos temporeros y aleatorios de tiempo, para realizar trabajos esporádicos con el Patrono.
4. No se desprende de la prueba que se presentó, y de los argumentos recibidos, que CEMEX, Inc. haya tenido la intención de recontractar por tiempo indefinido al señor Bou nuevamente, posterior a la fecha de la separación de empleo del 1 de junio de 2017 y, entre las fechas del 19 de junio de 2017 al 28 de octubre de 2017.
- 5., De la prueba y argumentaciones recibidas se desprende, que CEMEX, Inc. contrató al señor Bou para realizar trabajos esporádicos y que los mismos fueron realizados en Ponce, Gurabo y Bayamón.

6. Para el 26 de diciembre de 2017, CEMEX, Inc. le notificó al señor Bou que luego de haber transcurridos seis (6) meses desde el momento de su separación de empleo por razones económicas, el 1 de junio de 2017, había cesado su derecho a reemplazo en CEMEX, Inc., y que, por consiguiente, había cesado también su antigüedad acumulada para esos fines.

7. En la comunicación que CEMEX, Inc. realizó el 26 de diciembre de 2017, no mencionó el periodo de trabajo intermitente y aleatorio que realizó el señor Bou entre el 19 de junio de 2017 al 28 de octubre de 2017.

8. Inconforme con dicha comunicación, el señor Bou, a través de su representante sindical, radicó querrela, y quien expuso que los trabajos realizados por el señor Bou de manera intermitente para CEMEX, Inc. posterior a su notificación de separación de empleo por razones económicas, interrumpieron el término de seis (6) meses que tiene el señor Bou para reclamar reemplazo.

9. Por lo anterior la Unión se sostiene en que le asiste la razón y se sustenta en el Artículo XXII del Convenio Colectivo, inciso número 5, sub inciso c, que establece que los derechos de antigüedad y empleo cesarán por una suspensión por un periodo de seis (6) meses consecutivos o más.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Tenemos ante nos un caso en donde el querellante objetó la comunicación oficial de su patrono, CEMEX, Inc. con fecha de 26 de diciembre de 2017, en la que dejó sin efecto su antigüedad y derecho de empleo, al plantear que el término de seis (6) meses cesanteado había vencido en dicha fecha, y que había comenzado a de cursar el 1 de junio de 2017. Resalta el hecho que CEMEX, Inc. no contabilizó el tiempo en el que el señor Bou fue llamado a trabajar por ella misma, justamente entre el 1 de junio de 2017 y el 26 de diciembre de 2017 y, por consiguiente, tampoco interrumpió ni paralizó el término de seis (6) meses para el derecho de empleo y antigüedad del querellante Bou.

A la luz del texto contractual, CEMEX, Inc. debió utilizar como fecha de separación de empleo del señor Bou, para propósitos del conteo de los seis (6) meses, el último día en que fue llamado a trabajar y no el 1 de junio de 2017, como lo hizo. Ello toda vez que el lenguaje del Convenio Colectivo claramente establece que el término de suspensión de seis (6) meses tiene que ser **consecutivo** para poder aplicar, término que en este caso fue interrumpido varias veces hasta por lo menos el 28 de octubre de 2017.

CEMEX, Inc no puede pasar por alto o reinterpretar el lenguaje contractual claro e inequívoco que negoció con la Unión con respecto al derecho de antigüedad y empleo y la consecutividad y los periodos de las suspensiones por "lay off".

Está claro que las partes de epígrafe estipularon expresamente en su Convenio Colectivo que CEMEX, Inc. podrá suspender el derecho de antigüedad y empleo de un empleado que se encuentre en "lay off" si el mismo se encuentra fuera de su empleo por un periodo de seis meses consecutivos o más. Un patrono no puede utilizar sus derechos y prerrogativas gerenciales en violación a lo dispuesto por el Convenio Colectivo. Se ha sostenido que, a falta de una disposición contractual en contrario, el patrono está obligado a dar fiel cumplimiento a lo pactado. Referente a este tema, los reputados tratadistas del campo obrero patronal, Elkouri & Elkouri, expresaron que la administración tiene derecho a efectuar trasferencias como un elemento necesario para la

operación de su negocio, a menos que dichas transferencias estén restringidas por un acuerdo, ley, costumbre o impedimento.²

De la prueba presentada se desprende que CEMEX, Inc. no se sujetó a las limitaciones impuestas en el Convenio Colectivo.

En el ejercicio de una evaluación adecuada, entendemos que el Patrono no puede pasar por alto las limitaciones negociadas y acordadas en el Convenio Colectivo. Las partes tienen que ceñirse estrictamente a lo negociado, ya que un Convenio Colectivo es un contrato como tal tiene fuerza de ley entre las partes.

Vélez v. Servicios Legales de P.R 144 DPR 673 (1998).

En consideración a lo anterior, debemos tener muy presente que los convenios colectivos no deben ser catalogados como meros contratos que consagran derechos individuales, "sino que se deben considerar instrumentos que crean relaciones e intereses a la luz de la política pública laboral estatal".

C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR en la pág. 320. En fin, éstos se encuentran revestidos de alto interés público e, incluso, promueven la política laboral del Gobierno. Véase **J.R.T. v. Junta Adm. Muelles**, 122 DPR en la pág. 330; **P.R.**

Telephone v. Junta Relaciones Trabajo, 86 DPR 382 (1962). Las partes en este caso, acordaron limitar la prerrogativa de CEMEX, Inc. en cuanto al término consecutivo, por lo que deben entonces ceñirse estrictamente a los acuerdos del Convenio Colectivo. Comprendemos la posición de CEMEX, Inc. Pero el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado con relación a los Convenios Colectivos que, al pactar su contenido las partes deben cumplirlo con

² Véase Elkouri & Elkouri, **How Arbitration Works**, 6ta. Ed. Pág. 796.

estricta rigurosidad. **Corporación de PR de Difusión Pública v. UGT**, 156 D.P.R. 631, 638 (2002). Ha establecido, además, que un Convenio Colectivo es un contrato entre un patrono y una unión, que obliga a ambos y a sus miembros individualmente. Una parte no puede pretender beneficiarse de unas cláusulas e ignorar otras. Véase **Adorno v. Autoridad de Tierras**.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público (Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372). En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. **Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior**, 81 DPR 357 (1959). Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual. La letra de las disposiciones contractuales pertinentes a los casos aquí en litigio es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, este Árbitro que suscribe está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló en **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844,

847 (1983), que "cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas." Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRR sección 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos y condiciones. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta.

A tono con lo antes esbozado, emitimos el siguiente

Al amparo del Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada que CEMEX, Inc no cumplió con el Artículo XXII del mismo. De igual manera resolvemos, que el derecho de reemplazo del Sr. Bou no se vio interrumpido al trabajar con CEMEX luego de haber sido notificado de su cesantía por economía.

Se ordena al Patrono que informe inmediatamente, al Querellante, que su periodo de resguardo de empleo y derecho de antigüedad culminó en el periodo de seis (6) meses contados a partir del 28 de octubre de 2017, y no desde el 1 de

junio de 2017. Esta comunicación deberá efectuarse en un periodo de treinta (30) días calendarios desde la notificación y el archivo en autos de copia del presente Laudo, y deberá enviarse copia certificada de dicha comunicación a la Unión.

Para que se cumpla con lo aquí ordenado, lo Manda.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

CERTIFICACIÓN

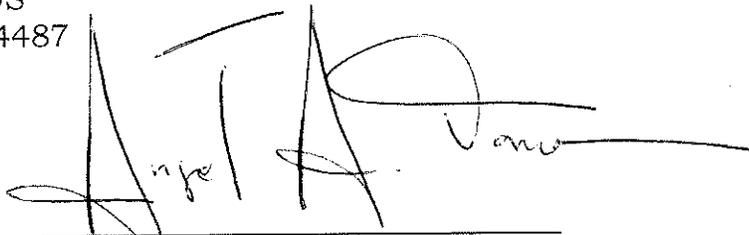
DADO y archivado en autos en San Juan, Puerto Rico, hoy martes, 26 de septiembre de 2023, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
ABOGADO
PO BOX 3007
GUAYNABO, PR 00970-3007

SR. RAFAEL I. ARROYO DÍAZ
PRESIDENTE
UNIÓN TRABAJADORES READY MIX
PO BOX 194263
SAN JUAN PR 00919-4263

LCDO. ALBERTO ESTRELLA ARTEGA
ABOGADO
PMB 407
AVENIDA ESMERALDA 405 STE. 2
GUAYNABO PR 00969-4427

SR. ENRIQUE IRRIZARRY
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
CEMEX CONCRETO, INCPO BOX 364487
SAN JUAN PR 00936-4487



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO