



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

7 de agosto de 2009

Consulta Núm. 15675

Hemos recibido copia de su comunicación dirigida al Sr. Enrique Irizarry, Gerente de la Oficina de Recursos Humanos de Cemex Concretos, Inc., con fecha del 23 de julio de 2009 y recibida el 31 de julio de 2009, en la que aparenta solicitar una opinión legal del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos relacionada a la interpretación del convenio colectivo que cubre a su señor padre, Mario Figueroa Robles, empleado de Cemex Concretos. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"El pasado miércoles, 8 de julio de 2009 recibí junto a mi padre, el Sr. Mario Figueroa, una segunda orientación de parte del presidente de la Unión de trabajadores, Sr. Juan Rabell, sobre diversos asuntos relacionados a los beneficios que posee mi padre en calidad de empleado de Cemex Concretos. Como parte de esta orientación se nos informó que basado en lo establecido en el convenio colectivo, la edad y años de servicios de mi padre, éste podría recibir \$5,000 al acogerse a retiro voluntario. Sin embargo se nos indicó que debería comenzar estos trámites dentro de los seis meses de estar reportado a enfermedad ya que luego de este período dejaría de ser empleado de la compañía (perdería su estatus de empleado), por lo cual automáticamente perdería su trabajo y por ende los beneficios marginales. En forma similar se nos indicó que sólo en el caso que el empleado esté reportado al Fondo del Seguro del Estado el período para reincorporarse a trabajar se extiende a 12 meses.

Al recibir esta información me surgieron diversas preocupaciones, por lo cual opté por solicitar a la Sra. Gloria Gracia, adscrita a la Oficina de Recursos Humanos de Cemex, información que cumplimentara y a su vez validará lo expresado por el Sr. Rabell. Luego de transcurridos dos

semanas, durante el día de ayer la Sra. Gracia me informó vía telefónica que luego de leer el convenio no tenía claro de cuántos días es el período que posee un empleado reportado por enfermedad para reincorporarse a trabajar sin perder su empleo. Me indicó que de la lectura que ella realizó no se desprende información sobre este particular, ya que sólo se indica que en el caso que el empleado se encuentre reportado al Fondo del Seguro del Estado el período es de 1 año o 12 meses", razón por lo cual ella requería tiempo adicional para informarse al respecto.

Como se puede apreciar la información que me ofreció la Sra. Gracia no valida la información del Sr. Rabell y es completamente carente de precisión. Además, la información recibida de parte del Presidente de la unión carece de certeza razonable. Esta desinformación ha provocado que al día de hoy no conozcamos los pasos que se deben seguir, de forma que redunde en el bienestar del empleado. Ante esta situación, unido al hecho que a mi padre le extendieron un nuevo certificado médico que lo cubre hasta fines de agosto y que el próximo 10 de agosto de 2009 se cumplen seis meses de inactividad laboral, acudo a usted para que me oriente acerca de los puntos que expresaré más adelante.

En primer(sic) instancia, le ofrezco un trasfondo de la situación actual de mi padre. Al día de hoy mi padre tiene 61 años de edad y 21 años como empleado de la compañía. Sin embargo, desde el pasado 10 de febrero de 2009 se encuentra bajo tratamiento médico. Copia de cada uno de los certificados médicos mensuales fueron entregados al personal gerencial de Cemex o en persona en las Oficinas Centrales. Es decir, mi padre lleva un período ininterrumpido de cinco meses y 13 días en el cual no ha podido ejercer su trabajo, entre otras actividades de la vida diaria. Al presente mi padre se encuentra recibiendo beneficios económicos de parte de la compañía de seguros Universal Life, of P. R.

Luego de presentado el escenario que da luz a mis preocupaciones, le solicito me indique:

- ¿Hasta, qué fecha puede estar mi padre reportado por enfermedad, sin que pierda su estatus de empleado con Cemex Concretos?
- ¿Hasta qué fecha el patrono sufragará la totalidad de la cubierta del Plan Médico?
- Luego de la fecha que me exprese al contestar el punto anterior, ¿Cuáles opciones, si alguna, posee mi padre en caso que interese continuar con la misma cubierta médica?
- ¿Cuáles son, si alguno, los otros beneficios económicos que ostenta al presente y hasta qué fecha tiene para reclamarlos?

Basado en el Convenio Colectivo de la Unión y los estatutos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, agradezco que cada una de las preocupaciones presentadas me las puede aclarar por escrito dentro de los próximos siete días laborables. Además, solicito que me provea la literatura en la cual fundamente cada uno de los argumentos sobre los asuntos en cuestión. Confío en sus buenos oficios para atender estas preocupaciones en el tiempo solicitado.”

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, esta dependencia tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

No obstante lo antes dicho, el DTRH tiene como norma el abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas de nuestro Departamento. Más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Además, el DTRH, a través de la Oficina de la Procuradora del Trabajo, tampoco interviene o emite opiniones en relación a asuntos que envuelvan convenios colectivos ya que una interpretación nuestra podría afectar la interpretación sobre la validez de las disposiciones contractuales de ese convenio o, afectar, en una forma u otra, las negociaciones entre las partes.

A manera de ejemplo, a través del Negociado de Servicios a Uniones Obreras del DTRH se promueve el crecimiento del movimiento obrero en Puerto Rico mediante los servicios que se desarrollan para beneficio de las uniones obreras. Este negociado presta gratuitamente servicios de contabilidad como: el establecimiento y teneduría de libros y sistemas de contabilidad eficientes, verificación de cuentas, orientación y preparación de informes financieros federales requeridos a las organizaciones obreras, entre otros asuntos.

¹ Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

De otra parte, el Negociado de Conciliación y Arbitraje del DTRH, creado desde el año 1951, brinda sus servicios de arbitraje, mediación, conciliación y servicios especiales a la comunidad laboral y empresarial. Su propósito principal es el fomentar el cumplimiento de la política pública de mantener la paz laboral en el país, redundando en la ininterrupción de bienes y servicios y del libre fluir del comercio.

Es por todo lo antes expresado que, el asunto por usted planteado debe ser dilucidado a través de los mecanismos provistos en el propio convenio colectivo o en los foros creados por ley para tales propósitos, como por ejemplo, la Junta de Relaciones del Trabajo, el Negociado de Conciliación y Arbitraje del DTRH o los propios tribunales de justicia.

No obstante lo antes dicho, a manera de orientación le informamos que la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, también conocida como "Ley para Crear la Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral" protege y garantiza a los obreros y empleados públicos estableciendo marco legal que promueva un alto nivel de excelencia de responsabilidad y de conducta ética en la administración de los asuntos de sus respectivas organizaciones laborales y, simultáneamente, brinda y fomenta sólidas relaciones fiduciarias y de confianza entre los empleados y sus dirigentes laborales y posibilita la democracia sindical y la transparencia plena en los procedimientos en la conducción y administración de los asuntos pertinentes de las organizaciones laborales. Adjunto le incluimos copia de la Ley Núm. 333, antes citada, a fin de que conozca las protecciones que tiene su padre como miembro de una organización sindical.

Es por las razones antes expresadas, que estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

Cc: Hon. Miguel Romero
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.