

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

**UNIÓN DE OBREROS DE CEMENTO  
MEZCLADO  
(Querellante)**

**v.**

**ALCO CORPORATION  
(Querellado)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-09-2347**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
RAZONES ECONÓMICAS,  
SR. ELIEZER FILOMENO LÓPEZ**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 15 de marzo de 2011 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unión de Obreros de Cemento Mezclado, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Rodríguez, asesor laboral, el Sr. Félix A. Rodríguez Clemente, presidente; el Sr. Frank E. Rivera, delegado; y el Sr. Eliezer Filomeno López, reclamante. Por la parte querellada, Alco Corporation, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Pedro Pumarada Surillo, asesor legal y portavoz; y el Sr. Alfonso Rodríguez, presidente.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se concedió un término, a vencer el 29 de abril de 2011, para la radicación de alegatos

escritos. Ambos escritos se recibieron dentro del término establecido, por lo que nos encontramos en posición de resolver.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

#### **POR LA UNIÓN**

Determinar a la luz del Convenio Colectivo, los hechos probados y el derecho aplicable, si el patrono violó o no el Artículo VI del Convenio Colectivo al cesantear al Sr. Eliezer Filomeno López, violentando su antigüedad. De determinar que sí, provea el remedio adecuado. [sic]

#### **POR EL PATRONO**

Determinar si el querellante tiene o no derecho a desplazar a otros empleados de menos antigüedad en otras clasificaciones, según el Convenio Colectivo aplicable y la ley. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el Sr. Eliezer Filomeno López tenía derecho, a desplazar empleados con menor antigüedad en otras clasificaciones, o no, conforme a lo dispuesto en el Artículo VI del Convenio Colectivo. De resolver en la afirmativa, la Ábitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>****ARTÍCULO VI**  
**ANTIGÜEDAD**

A. La Compañía reconocerá derecho de antigüedad en los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo a los fines de suspensión ("lay-offs"), y reposiciones ("recalls"), en adición a la antigüedad, se tomará en consideración la habilidad, versatilidad y diligencia que hayan demostrado los empleados en el curso de su trabajo cuando tengan igual antigüedad.

B. Los derechos de antigüedad cesarán por cualquiera de las siguientes razones:

1. Despido por causa justificada
2. Renuncia
3. Suspensión ("lay-offs") por un periodo de (6) meses o más
4. Ausencia debido a incapacidad por lesión incurrida en el curso del trabajo que se prolongue durante más de doce (12) meses, siempre y cuando no haya conflicto con las leyes aplicables.
5. Si dejare de regresar a su trabajo dentro del término de cuatro (4) días laborables luego de haber sido notificado por correo certificado, fax o persona que debe reportarse al mismo, a menos que pruebe a satisfacción de la Compañía la existencia de una razón válida por no haberse reportado a su trabajo luego de haber recibido notificación al efecto de la Compañía, deberá notificar a la Compañía dentro del término de dos (2) días.
6. Ausencia debido a enfermedad, incapacidad física que se prolongue por un período de más de siete (7) meses.

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 20 de marzo de 2005 hasta el 20 de marzo de 2009. (Exhibit 1 Conjunto).

C. Una vez al año, la Compañía preparará, revisará y publicará las listas de antigüedad. La Compañía suministrará a la Unión copias de las mismas. Estas listas, si no tiene una objeción por escrito de la unión dentro de los quince (15) días de la entrega las mismas, serán aceptadas como correctas y finales. Se une a este Convenio Colectivo se hace formar parte del mismo con el Apéndice "B" la antigüedad de cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo a la última semana de **marzo 2005**.

D. Los empleados probatorios acumularán antigüedad después que hayan pasado a ser empleados regulares de la Compañía, en cuyo caso su antigüedad se computará desde la fecha más reciente de su empleo como empleado probatorio de la Compañía.

E. El período de tiempo que el empleado esté ausente de su trabajo para cumplir con sus deberes y obligaciones bajo el "Universal Military Service and Training Act of 1951", según enmendado de tiempo en tiempo, se contará para los propósitos de acumulación de antigüedad del empleado. También cuando esté reportado en el Fondo del Seguro del Estado por un período menor de doce (12) meses.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Artículo VI del Convenio Colectivo o no, al no reponer ("recall") al Sr. Eliezer Filomeno López; quien fue cesanteado ("lay-off") por razones económicas el 13 de marzo de 2009. Además del señor Filomeno López, otros empleados fueron cesanteados.

El señor Filomeno López comenzó a trabajar para Alco Corporation en el año 1993 como Obrero ("Labor"). Posteriormente, en el año 1994 pasó a ocupar el puesto de Operador de Rolo, desempeñándose en dicha plaza hasta la fecha en que fue cesanteado.

La Unión alegó que el Patrono había violado el Convenio Colectivo al reponer a empleados con menor antigüedad que el señor Filomeno López. Sostuvo que el Patrono había repuesto a empleados de menor antigüedad en otras clasificaciones, y que el señor Filomeno López tenía la capacidad de desempeñarse en dichas clasificaciones, por lo que se le debió dar prioridad al momento de reponerlo debido a su antigüedad.

El Patrono, por su parte, alegó que no había incurrido en violación del Artículo VI, ya que los empleados que se habían repuesto a trabajar eran empleados de clasificaciones distintas a la del señor Filomeno López. Sostuvo que en la clasificación de Operador de Rolo no se quedó trabajando ni se repuso a ningún empleado con menor antigüedad que el señor Filomeno López. Finalmente, planteó que durante los pasados veinte (20) años el lenguaje del Artículo VI, supra, bajo los diversos Convenios Colectivos existentes durante ese tiempo había sido el mismo. Sostuvo que la práctica entre las partes había sido que en casos de cesantías por razones económicas y llamadas de vuelta a trabajar, éstas ocurrían entre los empleados con la misma clasificación ocupacional. Alegó que el Convenio Colectivo no proveía para que los empleados cesanteados de una clasificación pudieran desplazar a empleados con menor antigüedad en otras clasificaciones.

Constando así la posición de ambas partes, nos disponemos a resolver.

El Artículo VI sobre derechos de antigüedad, en lo pertinente, establece lo siguiente:

A. La Compañía reconocerá derecho de antigüedad en los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo a los fines de suspensión ("lay-off") y reposición ("recall") únicamente;

disponiéndose que en casos de suspensiones (“lay-offs”), y reposiciones (“recalls”), en adición a la antigüedad, se tomará en consideración la habilidad, versatilidad y diligencia que hayan demostrado los empleados en el curso de su trabajo cuando tengan igual antigüedad.

Si bien es cierto que la citada Sección del Artículo VI no dispone que los empleados cesanteados podrán desplazar empleados de menor antigüedad en otras clasificaciones, la misma tampoco establece que las cesantías y las reposiciones se llevarán a cabo por clasificación. Lo que establece dicha Sección es que, a los fines de suspensiones y reposiciones, en adición a la antigüedad, se tomará en consideración la habilidad, versatilidad y la diligencia entre empleados con igual antigüedad.

No obstante, el Patrono planteó que la práctica entre las partes durante los pasados veinte (20) años era que las suspensiones y reposiciones se hacían tomando en cuenta la antigüedad de los empleados dentro de las clasificaciones afectadas. A esos efectos, presentó el testimonio del Sr. Alfonso Rodríguez, presidente de la empresa, quien declaró, entre otros asuntos, que este era el primer caso que la Unión presentaba reclamando que un empleado cesanteado podía desplazar a empleados de menor antigüedad en otras clasificaciones. Dicha declaración no fue refutada por la Unión.

Sobre la práctica pasada, la cual se plantea ante los árbitros por diversas razones, entre ellas para explicar el significado de un lenguaje contractual ambiguo; **para definir un lenguaje general o para alterar el significado de un lenguaje aparentemente claro y diáfano**; se ha expresado que se trata de un patrón de conducta consistentemente observado en situaciones recurrentes que crea en las partes un entendimiento de que esa es la conducta adecuada. Se ha establecido, además, que para que una conducta que no está sostenida ni respaldada por lenguaje contractual explícito cualifique como una

práctica pasada, se deben considerar los siguientes factores: (1) Claridad y consistencia en el patrón de conducta; (2) Repetición de la actividad; (3) Aceptabilidad del patrón de conducta; (4) Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes.

También se ha señalado que una práctica establecida, que resulta en una condición de empleo exigible sin tener base en el Convenio, no puede ser modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del contrato. Cualquier parte puede reproducir la práctica pasada, pero ello tiene que acontecer en el momento en que se negocia un nuevo convenio porque su existencia continúa depende de la intención que se infiere de que permanezca vigente la condición existente ante la ausencia de objeción o reparo alguno. Por otra parte, una práctica que sirve para clarificar una disposición ambigua se convierte en una interpretación definitiva del término hasta que por mutuo acuerdo se reescribe el contrato.<sup>2</sup>

En el caso de autos, el lenguaje de la Sección A del Artículo VI, supra, resulta sumamente general, por lo que recurrimos al concepto de la práctica pasada para resolver la controversia. A esos efectos, determinamos que el Patrono, mediante el testimonio del Sr. Alfonso Rodríguez, quien ha trabajado para la empresa desde el 1980 y ha participado en la negociación de los distintos Convenios Colectivos desde sus comienzos hasta el presente, pudo evidenciar que la práctica pasada al momento de efectuar suspensiones por razones económicas y reposiciones, las mismas se llevaron a cabo entre los empleados de las clasificaciones afectadas, y que los empleados cesanteados no podían desplazar a empleados de menor antigüedad en otras

---

<sup>2</sup> Demetrio Fernández, El Arbitraje Obrero Patronal, Forum, Legis Ed, 2000, 242-243.

clasificaciones. Además, el Patrono planteó que en la clasificación del Sr. Eliezer Filomeno López, quien era Operador de Rolo, según se definen las clasificaciones en el Artículo XI sobre los jornales, no se quedó trabajando ni se repuso a ningún empleado con menor antigüedad que él; lo cual no fue refutado por la Unión.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

### DECISIÓN

Determinamos que el Sr. Eliezer Filomeno López no tenía derecho a desplazar empleados con menor antigüedad en otras clasificaciones.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2011.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2011 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

SR FELIX A. RODRIGUEZ  
PRESIDENTE  
UNION OBRERO CEMENTO MEZCLADO  
PO BOX 20944  
SAN JUAN PR 00928

SR ALFONSO RODRIGUEZ  
PRESIDENTE  
ALCO CORPORATION  
PO BOX 9022889  
SAN JUAN PR 00902-2889

LCDO PEDRO PUMARADA  
FIDDLER GONZALEZ 7 RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JOSE A. CARTAGENA  
EDIF MIDTOWN  
420 AVE PONCE DE LEON STE 207  
SAN JUANPR 00918-3416

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III