

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

BORINQUEN BISCUIT CORP.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-1647

SOBRE: Despido
Sr. Raúl Rolón

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de la presente querrela se celebraron en las oficinas de Borinquen Biscuit Corp., en Yauco, Puerto Rico, los días 27 de abril y 1 de junio de 2012. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 31 de agosto de 2012.

Por Borinquen Biscuit Corp., en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Carlos Martínez, asesor legal y portavoz; el señor Hircio Mattei, Director de Recursos Humanos y testigo; y los señores Ángel Quiñones, Pedro López, Manuel Correa, y José Manuel Rodríguez, en calidad de testigos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Lcdo. Andrés Sáez, abogado; el señor Raúl Rolón, querellante; y el señor Luis Mangual, representante.

A las partes así representadas, se le brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Determinar conforme a derecho y según la facultad provista a la Compañía, conforme al Artículo II, titulado Derecho de Administración, bajo el Convenio Colectivo vigente al momento del despido, si el despido del Sr. Raúl Rolón estuvo justificado y de estarlo confirmar el despido, conforme al Artículo VII, titulado Procedimientos de Quejas y Agravios y Arbitraje, inciso (A)(4)(d), del Convenio Colectivo vigente al momento del despido. De determinar que el despido del Sr. Raúl Rolón, no estuvo justificado, procede que la Compañía conceda al empleado, conforme a derecho el remedio exclusivo de la mesada dispuesto en el Artículo 1 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendado, 29 LPRA Sec. 185 (a), según provisto en el Artículo VII, titulado Procedimientos de Quejas y Agravios y Arbitraje, inciso (A)(4)(d) y al inciso (A)(4)(e), del Convenio Colectivo vigente al momento del despido.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine de acurdo a la prueba desfilada y admitida, el Convenio Colectivo aplicable y el derecho, si se justifica o no el despido del Sr. Raúl Rolón. De determinar que no procede, [sic] el remedio adecuado incluyendo el pago de los haberes dejados de devengar, la reinstalación del querellante, intereses y la fijación de honorarios de abogado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del señor Raúl Rolón estuvo justificado o no. De no estarlo, que la Arbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO II

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. Las partes reconocen el derecho de la Administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Compañía y que el derecho de controlar, supervisar y administrar la planta de la Compañía son funciones pertenecientes exclusivamente a la Compañía, y nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a la Compañía de sus derechos de administración a menos que dicha interpretación fuese expresamente requerida por las disposiciones de este Convenio.
- B. La compañía promulgará y distribuirá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo reglas y reglamentos aplicables a los mismos como también a los oficiales de la Unión; disponiéndose sin embargo, que dichas reglas no estarán en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

MANUAL DE RECURSOS HUMANOS, SEGURIDAD, Y SALUD E HIGIENE

...

Acción Disciplinaria

Cuando un empleado no cumple con las reglas y procedimientos establecidos, demuestra una conducta impropia de un empleado de Borinquen Biscuit Corporation, resultando en consecuencia el tener que aplicar medidas disciplinarias.

La intención de las medidas disciplinarias no es penalizar o castigar al empleado, sino más bien corregir cada situación que desmerece la conducta propia de nuestros empleados.

Cualquier caso de conducta impropia por violación a las reglas y procedimientos establecidos en este Manual y sus próximas actualizaciones, serán ampliamente analizadas por la Supervisión y el Departamento de Recursos Humanos. Toda violación a las reglas y descrita como INFORME DE ADVERTENCIA AL EMPLEADO.

En caso de violación severa a las reglas y reglamentos de esta empresa la decisión final será en determinación con la alta gerencia.

El alcance de la acción disciplinaria está basada en la severidad de la violación y en la recurrencia de los hechos, se observará el patrón de conducta del empleado.

El siguiente sistema escalonado de disciplina será el aplicable en caso de violación a las reglas de conducta, reglas de seguridad, y a las prácticas de salud e higiene en esta empresa, y en consideración de la misma violación:

Primera violación	amonestación verbal e informe de referencia
Segunda violación	amonestación escrita, citación con el departamento de Recursos Humanos y aviso de posible suspensión futura.
Tercera Violación	Informe escrito, citación y suspensión variable [tiempo de suspensión dependerá de la falta]
Cuarta violación- Violación Severa	Informe escrito, citación y terminación de empleo.

Borinquen Biscuit Corporation no descarta el despido inmediato como única sanción para aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que es lesiva a la tranquilidad, seguridad y el orden, y/o del tal riesgo a la normalidad operatoria del negocio que es imperativo el despido inmediato del empleado o empleados.

...

IV. PRUEBA DOCUMENTAL:**A. Prueba Documental Conjunta:**

Exhibit 1 - Convenio Colectivo entre la Unión y la Compañía con un término de vigencia del 1 de abril de 2007 al 31 de marzo de 2011, firmado el 13 de mayo de 2008.

Exhibit 2 - Estipulación sobre Convenio Colectivo suscrita entre Borinquen Biscuit Corp. y Unión de Tronquistas de Puerto Rico, local 901, IBT de fecha 24 de junio de 2010.

Exhibit 3 - Acuse de recibo Manual de Recursos Humanos, Seguridad y Salud de Higiene firmada por el Sr. Raúl Rolón Ortiz, el 12 de marzo de 2003.

Exhibit 4 - Carta del Sr. Hircio R. Mattei, como Director de Recursos Humanos. De fecha 29 de diciembre de 2010, al Sr. Raúl Rolón notificando su despido.

Exhibit 5 - Querella presentada por el Sr. Raúl Rolón bajo el procedimiento de Quejas y Agravios.

Exhibit 6 - Amonestación final al Sr. Raúl Rolón de fecha 7/6/09.

Exhibit 7 - Carta de suspensión al Sr. Raúl Rolón de fecha 10 de agosto de 2006, suscrita por el Sr. Antonio Rodríguez Zamora, Presidente.

B. Prueba Documental del Patrono:

Exhibit 1 - Querella del Sr. Manuel Correa Torres de fecha de 9 de junio de 2009. (Exhibit 1 del Patrono).

Exhibit 2 - Notas a manuscrito del Sr. Ángel T. Quiñones, Director de Mercadeo, Ventas y Distribución de Borinquen Biscuit Corp. de fecha 24 de junio de 2009.²

Exhibit 3 - Manual de Recursos Humanos, Seguridad y Salud e Higiene de Borinquen Biscuit Corp.

² Objetado por la Unión.

Exhibit 4 - Notas a manuscrito del Sr. Ángel T. Quiñones, Director de Mercadeo, Ventas y Distribución de Borinquen Biscuit Corp. de fecha 7 de julio de 2009.³

Exhibit 5 - Notas a manuscrito de la investigación realizada por el Sr. Ángel T. Quiñones de fecha 28 de diciembre de 2010.⁴

Exhibit 6 - Carta del Sr. Hircio R. Mattei, Director de Recursos Humanos al Sr. Manuel Correa de fecha 29 de diciembre de 2010, notificando suspensión de empleo y sueldo.

Exhibit 7 - Carta amonestación suscrita por el Sr. Héctor Fabre, Supervisor de Planta de Royal Borinquen Biscuit al Sr. Raúl Rolón y Sr. Oriol Torres de fecha 17 de diciembre de 1987.

Exhibit 8 - Carta de suspensión al Sr. Raúl Rolón de fecha 20 de diciembre de 1989, por el Sr. Héctor Fabre.

C. Prueba Documental Unión:

Ninguna

La Honorable Arbitro tomó conocimiento oficial y se le entregó copia del Laudo de Arbitraje, Caso Número A-07-1120 de la Honorable Arbitro Maité A. Alcántara Mañaná, notificado el 22 de enero del 2008.

V. HECHOS PERTINENTES

1. Para la fecha de los hechos, el querellante, Raúl Rolón, ocupaba el puesto de Estibador de Almacén.
2. El 28 de diciembre de 2010, el querellante sostuvo una discusión con el empleado Manuel Correa, la cual desembocó en un enfrentamiento verbal y físico dentro de las instalaciones de la Compañía. Dicho enfrentamiento

³ Objetado por la Unión.

⁴ Objetado por la Unión.

surgió como consecuencia a unas diferencias entre ambos, en cuanto al uso y manejo de un "pallet jack"⁵, propiedad de la compañía.

3. El 29 de diciembre de 2010, la Compañía le cursó comunicación escrita⁶ al querellante donde le informó que:

"Luego de haber evaluado todos los testimonios y detalles del enfrentamiento violento que tuvo con el Sr. Manuel Correa en la tarde de ayer martes 28 de diciembre de 2010, y siendo este el cuarto enfrentamiento violento en el cual usted ha estado envuelto aquí en la fábrica, y habiendo sido advertido previamente de las consecuencias, queda usted despedido de empleo y sueldo efectivo inmediatamente".

4. El 29 de diciembre de 2010, el querellante radicó querrela en primer paso bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios.

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Raúl Rolón estuvo justificado o no.

La Compañía alegó que el despido del querellante estuvo justificado. Sostuvo, que el querellante violó el Convenio Colectivo y el Manual de Recursos Humanos, Seguridad y Salud e Higiene. Indicó, que el despido del querellante no fue uno arbitrario ni caprichoso, por razón de éste haber participado en un enfrentamiento

⁵ Equipo utilizado para el mover paletas con mercancía.

⁶ Exhibit 4 Conjunto.

violento, físico y verbal con otro empleado en los predios de la compañía y en horas laborales. Además, de tratarse de una conducta reiterada por parte del querellante, ya que había sido apercibido que sería despedido de volver a incurrir en dicha conducta y/o cualquier otro incidente.

La Unión alegó que el despido del querellante no estuvo justificado. Sostuvo, que la Compañía no logró demostrar con prueba robusta y convincente que el despido del querellante se justificaba. Indicó, que la acción tomada por la Compañía fue caprichosa; ya que, la participación del querellante en la pelea fue una acción legítima en defensa propia, debido a que fue el otro empleado quien inicio el enfrentamiento.

Luego de haber evaluado la evidencia testifical y documental presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía es quien tenía el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Haciendo alusión a lo anterior, el Patrono cumplió con dicho requisito.

Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigo al señor Hircio Mattei, Director de Recursos Humanos, quien declaró y así se demostró con prueba documental que previo al suceso ocurrido el 28 de diciembre de 2010, el querellante tenía en su expediente de personal varias sanciones disciplinarias. Señaló, que éste último tenía un historial de enfrentamientos físicos y verbales por los cuales había sido disciplinado, advertido y apercibido, que de volver a incurrir en dicha conducta sería despedido. Indicó, que antes de tomar la determinación final de despido, se evaluó el expediente de personal del querellante en el cual obraban varias acciones disciplinarias que nunca fueron objetadas. Dichas sanciones fueron a causa de enfrentamientos violentos, siendo estas: una amonestación del 17 de diciembre de 1987⁷; una suspensión por diez (10) días laborables del 20 de diciembre de 1989⁸; y una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días del 10 de agosto de 2006⁹.

En el caso de autos, quedo establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo y el Manual de Conducta son claras en cuanto al uso de la disciplina progresiva y la implementación de sanciones disciplinarias. No obstante, también quedó evidenciado el derecho que tiene la Compañía de proceder con el despido de un empleado, como primera y única sanción, por aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que sea lesiva a la tranquilidad, seguridad y el orden, y/o del tal riesgo a la normalidad operatoria del

⁷ Exhibit 7 de la Compañía.

⁸ Exhibit 8 de la Compañía.

⁹ Exhibit 9 de la Compañía.

negocio. A tales efectos, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemesphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). Somos de opinión que el despido del señor Raúl Rolón no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo

. Consideramos, que la Compañía le brindó al querellante múltiples oportunidades en el transcurso de los años para modificar su conducta, los cuales no aprovechó.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del señor Raúl Rolón estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2012.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 31 de octubre de 2012 y remitida

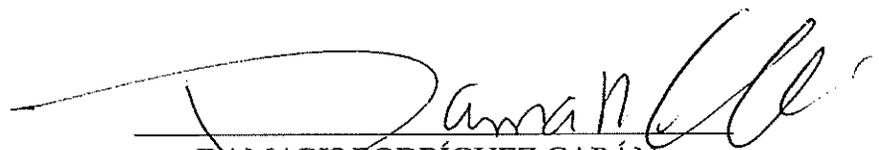
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS G. MARTÍNEZ
PO BOX 9028
PONCE PR 00732

SR HIRCIO R MATTEI
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
BORINQUEN BISCUIT CORP
PO BOX 1607
YAUCO PR 00698-1607

LCDO JOSÉ CARTAGENA MORALES
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
420 PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR LUIS MANGUAL
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III