

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

BORINQUEN BISCUIT CORP.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-1610

SOBRE:

DESPIDO POR RIÑAS Y
AMENAZAS E INTIMIDACIÓN

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en las Oficinas Administrativas de Borinquen Biscuit, Corp. el 27 de marzo de 2015. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 26 de mayo de 2015. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR BORINQUEN BISCUIT: el Lcdo. Carlos G. Martínez Vivas, asesor legal y portavoz; el Sr. Hircio R. Mattei Pérez, Director de Recursos Humanos; el Sr. Ángel Quiñones, Director de Ventas Mercadeo y Distribución; y los Sres. José B. Vélez y Pedro E. López, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz, el Sr. Nelson Caminero Montero, Delegado General; y el Sr. Harold Ramos Valcárcel, querellante.

Las partes no lograron alcanzar un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Árbitro, no obstante, cada una de éstas presentó un proyecto a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR BORINQUEN BISQUIT:

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. Harold Ramos estuvo justificado y de estarlo confirmar el despido, conforme al Artículo VII, titulado Procedimientos de Quejas y Agravios y Arbitraje, Inciso B (c), del Convenio Colectivo vigente al momento del despido. De determinar que el despido del Sr. Harold Ramos 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, Secc. 185 (a), según provisto en el Artículo VII, titulado Procedimientos de Quejas y Agravios y Arbitraje, Inciso B (c) y al Inciso B (d) del Convenio Colectivo vigente al momento del despido.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinarse que el despido no lo estuvo, que se emita el remedio adecuado, el que podrá incluir la reinstalación del empleado en su puesto, más el pago de los salarios y beneficios perdidos.

Luego de examinar ambas contenciones, hemos determinado que la contención presentada por la Unión recoge perfectamente la controversia a ser resuelta por esta Árbitro.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

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, 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.

ARTÍCULO VII

Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje

A. ...

B. Pasos

Primer Paso: ...

Segundo Paso:...

Tercer Paso: ...

Cuarto Paso:...

a. ...

b. Si las partes no logran ponerse de acuerdo en la terna sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje, éste seleccionará un árbitro de acuerdo a su Reglamento y fijará la fecha, lugar y hora en que se ventilará el caso. El árbitro deberá tomar como primera opción que dicho caso se vea en la Compañía.

c. En el supuesto de que el laudo emitido por el árbitro sea favorable al empleado o empleados envueltos, la Compañía concederá el remedio correspondiente conforme a Derecho.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Borinquen Biscuit, en lo adelante "la Compañía", es una empresa dedicada a la elaboración, empaque y distribución de galletas y alimentos relacionados.
2. El Sr. Harold Ramos, aquí querellante, laboró en la Compañía, en el área de almacén y distribución.
3. El 14 de junio de 1999, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres días laborables, por haber incurrido en insubordinación, al negarse a trabajar ante instrucciones de su supervisor.
4. El 3 de septiembre de 2003, el Querellante fue amonestado por no presentarse a trabajar luego de su supervisor habérselo requerido.

5. El 17 de junio de 2005, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres días laborables, por haber incurrido en actos de insubordinación, y violar las reglas de conducta 1, 2, 5, y 7 del Manual del Empleado.
6. El 16 de enero de 2009, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por seis días laborables, por haber participado en un enfrentamiento violento con otro empleado.
7. El 5 de mayo de 2011, el Querellante recibió una advertencia escrita por haber incurrido en una cuarta ausencia sin haber sido notificada y autorizada por su supervisor.
8. El 3 de diciembre de 2013, el Querellante fue separado permanentemente de su empleo. La Compañía le imputó haber incurrido en un incidente de amenaza, daño físico, y uso de palabras soeces dentro de los predios de la Compañía.
9. El 12 de diciembre de 2013, La Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que el despido del Querellante estuvo injustificado, por lo que solicitó su inmediata reposición, más el pago de los haberes dejados de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Compañía sostuvo que el Sr. Harold Ramos tuvo participación en un incidente de discusión, y enfrentamiento violento, físico y verbal con otro empleado de

la Compañía, durante horas laborables. Que el Querellante ya presentaba una conducta reiterada de enfrentamientos, y faltas de respeto hacia sus compañeros y supervisores. Y que dicha conducta había sido previamente disciplinada, sin embargo, no había sido corregida, no empece el empleado haber sido advertido que de reiterarse en la conducta imputada, éste podría ser despedido.

Para sostener su contención, la Compañía fundamentó la misma en el testimonio del Sr. José B. Vélez, quien se desempeña como Supervisor de Operaciones del Almacén, y supervisaba al querellante a la fecha de los hechos. Éste indicó que el 21 de noviembre de 2013, encontró al Querellante y a otro empleado de la Compañía sosteniendo una riña, pelea o fuerte discusión, por lo que tuvo que intervenir con éstos. Éste escuchó cuando el otro empleado implicado le indicaba al Querellante que no le siguiera amenazando porque le iba a llamar a la Policía, por lo que procedió a advertirles a ambos que se calmaran, pues tendría que disciplinarlos. Así las cosas, éste se comunicó con el Sr. Hircio Mattei, Gerente de Recursos Humanos, para explicarle sobre la situación. La discusión entre los empleados continuó, y el testigo escuchó cuando el Querellante manifestaba palabras soeces, e incluso le dijo al otro empleado que era un "cabrón", que "no lo conocía a él en la calle", que "era otra persona en la calle", y que "era peligroso en la calle". Posteriormente, una agente de la Policía se presentó a las facilidades de la Compañía a los fines de efectuar una investigación de los hechos. Ésta se reunió por separado con cada uno de los empleados implicados. Al

reunirse con el Querellante, éste le aseguró a la Oficial no haber sido suspendido de empleo previamente, y que el otro empleado le había sacado una cuchilla. Sin embargo, el supervisor Vélez aseguró no haber visto cuchilla alguna durante el altercado. Finalmente, la Oficial le indicó al otro empleado involucrado en el incidente que le daría una denuncia cerrada, por lo que estaría de su parte llevar a cabo o no una denuncia formal.

La Compañía también presentó al Supervisor Pedro E. López, quien atestiguó que el día previo al incidente antes relatado, había intervenido con el Querellante, por motivo de que éste le llevó una queja que tenía en contra de uno de los choferes de camión, y lo hizo de manera alterada. Éste le indicó que el chofer prendió el camión para hacerle daño con las emisiones, por lo que lo consideraba un "cabrón". López justificó al chofer, indicándole al Querellante que la razón por la cual el éste prendía el vehículo era para que el aire de los frenos del mismo se llenara. Aun así, el Querellante continuó reclamándole.

Finalmente, la Compañía presentó como testigo al Sr. Hircio Mattei, Director de Recursos Humanos, quien hizo un recuento de las sanciones disciplinarias dadas al Querellante, previo a su despido. Tales sanciones no fueron sometidas al procedimiento de Quejas y Agravios, con excepción de una amonestación escrita, la cual resultó en un laudo confirmando la misma.

Examinada la prueba presentada, procede concluir que el despido del Querellante se efectuó como consecuencia de un patrón de conducta impropia que desembocó en un acto de carácter grave e intolerable. En nuestra jurisdicción está firmemente establecido que las agresiones y peleas entre trabajadores representan ofensas serias que ameritan la más pronta intervención de la empresa donde acontecen tales eventos. Dicha conducta es considerada como inadmisibile y reprochable toda vez que tiene el potencial de afectar la moral y la armonía del ambiente laboral, lo cual no sólo podría tener el efecto de mermar la productividad, sino el de converger en consecuencias más graves. Por ende, entendemos que, al aplicar la sanción impuesta, la Compañía actuó correctamente y dentro de la facultad que le confiere el Convenio Colectivo, en su Artículo II, sobre Derechos de Administración, supra. Dicha disposición le faculta a establecer y hacer cumplir reglas de conducta que sean razonables para lograr una operación más eficiente, siempre y cuando, no sean aplicados de manera injusta y caprichosa.

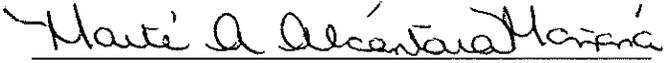
Así las cosas, y a tenor con gravedad de la falta incurrida, procede la ratificación de la sanción impuesta.

LAUDO

El despido del Sr. Harold Ramos estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2015.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 30 de junio de 2015; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO CARLOS G MARTÍNEZ VIVAS
PO BOX 9028
PONCE PR 00732


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA