

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
San Juan, PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**UNIÓN LABORAL PUERTORRIQUEÑA  
(UNIÓN)**

**Y**

**BORINQUEN BISCUIT CORP.  
(COMPAÑÍA)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-04-780**

**SOBRE:  
INSUBORDINACIÓN**

**ÁRBITRO:  
JUAN JOSÉ ZAMORA SANTOS**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de referencia se efectuó en las facilidades de Borinquen Biscuit Corp., ubicadas en Yauco, Puerto Rico, el 12 de noviembre de 2004. El caso quedó sometido, para su consideración y adjudicación, ese mismo día.

Por Borinquen Biscuit Corp., en adelante la "Compañía", comparecieron el Lcdo. Rafael Marzán, como Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Hircio R. Mattei, como Director de Personal.

Por la Unión Laboral Puertorriqueña, en adelante la "Unión", comparecieron el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, como Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Elvin Álvarez, como Presidente de la Unión y Testigo; y los Sres. Nelson Caminero Montero y José A. Torres Ruiz, como Testigos.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, someter toda la prueba oral, escrita y de otro tipo demostrativa que tuviesen a bien aportar para sostener sus respectivas contenciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron y sometieron lo siguiente:

Si se justifica o no la amonestación a los 31 unionados, hecha por el Patrono por los hechos ocurridos el 26 de agosto de 2003, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, Artículo XVII A (1), vigente para esa fecha.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

### 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.

...

### ARTÍCULO XVII DISPOSICIONES GENERALES

- A. 1. Salvo en casos de fuerza mayor, o de rotura o desperfecto del vehículo u otra maquinaria o equipo, todo empleado tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a su jornal de cuatro (4) horas: (a) cuando no habiéndole avisado la Compañía con suficiente anticipación que no habrá de tener trabajo, se presentare al sitio y hora de empezar su labor y no se le permita trabajar, o por causas ajenas a su voluntad, no la pueda realizar; (b) cuando habiendo iniciado su jornada, éste se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro (4) horas; disponiéndose, que en cualquiera de esas

dos situaciones la Compañía podrá retener al empleado durante las expresadas cuatro (4) horas ya en espera de oportunidad para reanudar su labor, o ya en el desempeño de cualquier otra.

2. En casos de roturas o desperfectos de maquinaria o equipo, la Compañía retendrá a los empleados por un período de quince (15) minutos para determinar si se puede reparar la maquinaria o equipo, cuyos quince (15) minutos serán compensados por la Compañía al empleado.

...

(Énfasis nuestro)

#### **IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. El 26 de agosto de 2003, a eso de las 9:30 a.m., ocurrió un apagón que ocasionó que se interrumpieran las labores en la Compañía.
2. Dicho apagón ocurrió como resultado de una falla al nivel de subestación en una línea de 4000 voltios de la Autoridad de Energía Eléctrica, ubicada dentro de las facilidades de la Compañía.
3. Aproximadamente a las 9:50 a.m. la Compañía determinó suspender las labores durante el periodo de tiempo restante de la mañana. La Compañía pagó por las subsiguientes horas no trabajadas por sus empleados.
4. La Compañía ordenó a todos los empleados que se reportaran a trabajar a la 1:00 p.m.
5. Dicha determinación fue notificada personalmente a todos los empleados, indistintamente de la jornada de trabajo de estos.
6. Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica llegaron a revisar la avería de la Compañía a eso de las 10:50 a.m. Alrededor de las 11:00 a.m. se reestableció el servicio.
7. De los 86 empleados notificados a reportarse a la 1:00 p.m. no se presentaron 31.

8. El 3 de septiembre de 2003, la Compañía amonestó por escrito a los 31 empleados mencionados por haberse ausentado sin excusa luego de éstos haber sido debidamente notificados para trabajar.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la amonestación que impuso la Compañía a los 31 empleados que no se presentaron a trabajar la tarde de los hechos, estaba o no justificada.

El Patrono argumentó que este es un caso donde se presenta una situación de fuerza mayor donde la Compañía tenía el poder de dar cumplimiento al Convenio Colectivo, esperando determinado tiempo para ver si regresaba la luz y continuaba con los trabajos. Argumentó que el apagón estuvo fuera del control de la empresa y tuvo que venir personal de la Autoridad de Energía Eléctrica para resolver la falla. Que la Compañía impartió instrucciones concretas de que se reportaran a trabajar todos los empleados a la 1:00 p.m., cosa que no hicieron 31 empleados. Por lo que tuvieron que amonestar a dichos empleados por el incumplimiento de la orden.

De otra parte, la Unión alegó que el problema es si existe o no fuerza mayor para aplicar las disposiciones del Convenio Colectivo y para amonestar a los empleados. Alegó que no ha habido prueba sobre ello, sino meramente prueba sobre un apagón. Que cuando se restableció la energía eléctrica, los empleados estaban en la Compañía disponibles para trabajar y que aún así, ésta, arbitrariamente, determinó que regresaran a laborar a la 1:00 p.m. Argumentó que hay una serie de personas que viven en Peñuelas y otros lados, a diferencia de otros que almuerzan en las facilidades de la Compañía, lo cual para esas

personas irse y regresar a esa hora a la Compañía era oneroso. Que a pesar de que reconocen la prerrogativa gerencial de administrar la empresa, dicho derecho no puede ser usado arbitrariamente. Esto es, que no se puede hablar de insubordinación, ya que los empleados no dijeron “no vamos a trabajar”, sino “estamos dispuestos a trabajar y estamos aquí para trabajar”. Que a esto, la Compañía le indicó, “no” que regresaran a la 1:00 p.m. Máxime cuando no había garantía de que la energía eléctrica no regresara.

Estando así resumidas las contenciones de las partes veamos la prueba testifical.

El Patrono presentó como testigo al señor Mattei, Director de Personal. Este declaró que cuando la energía eléctrica se fue a las 9:30 a.m. se envió a un electricista para ver si podía arreglar la falla. Una vez el electricista se percató que la falla venía de una subestación procedieron a comunicarse con la Autoridad de Energía Eléctrica. Así las cosas, se le informó lo ocurrido al Sr. Antonio Rodríguez, Presidente de la Compañía, y éste determinó suspender las labores durante la mañana hasta la 1:00 p.m. Dicha orden se le informó tanto al señor Álvarez como al resto del personal como a eso de las 9:50 a.m. Que el señor Álvarez citó a la matrícula en el comedor y al regresar de la reunión con éstos, le informó, tanto al señor Mattei como al señor Rodríguez, que posiblemente muchos de los empleados no regresarían a trabajar. El señor Rodríguez le indicó que eso era una acción concertada y que estaban debidamente citados para trabajar que si no lo hacían tendría sus consecuencias. Llegada la 1:00 p.m. se reportaron a trabajar 55 empleados de los 86.

No obstante, el señor Mattei admitió que anteriormente había ocurrido una situación similar donde habían retenido al personal en lo que arreglaban una falla eléctrica. Sin embargo, lo distingue del presente suceso en que el anterior había ocurrido en un panel de la propia Compañía y el presente en una propiedad de la Autoridad de Energía Eléctrica en la cual la Compañía no tenía inherencia.

De otro lado, la Unión presentó como testigo al señor Caminero. Éste declaró que trabaja en el "Departamento de Altesa" y que ese día estaba haciendo masa dulce. Además que su turno de trabajo ese día era desde la media noche hasta que terminara la masa dulce. Indicó que a la hora en que se fue la energía eléctrica, 9:30 a.m., todavía se encontraba haciendo masa dulce. Que a las 9:50 dieron la orden de que se fueran y que se reportaran a la 1:00 p.m. Indicó que a eso de las 10:15 a.m. llegaron dos personas de la Autoridad de Energía Eléctrica al plantel y a las 10:30 a.m. ya había energía eléctrica en el comedor.

Por otro lado, reconoció que no había recibido una amonestación por lo ocurrido ese día e indicó que la mayoría de las personas que recibieron la amonestación eran del turno de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. excepto los del Departamento en que él trabaja.

La Unión también presentó como testigo al señor Erving Álvarez, Presidente de la Unión. Este declaró que trabaja en el "Departamento de Altesa" en un turno de 5:30 a.m. a 2:30 p.m. Indicó que cuando se fue la energía eléctrica, se reunió con los empleados y les expresó que no se fueran porque el que se fuera la luz era algo que había ocurrido en otros

momentos y que en cualquier momento podía regresar lo que les permitiría continuar con sus labores. Cuando regresó la energía eléctrica le indicó al señor Rodríguez que tenía el personal allí y que podían reintegrarse a trabajar, sin embargo, éste le indicó que las instrucciones eran regresar a la 1:00 p.m. El señor Álvarez le recalcó que había personas que tal vez no regresarían y el señor Rodríguez le advirtió que si no lo hacían sería una insubordinación.

También mencionó que, tanto él como el Sr. José A. Torres, eran las únicas personas que ese día habían asistido con ese turno de trabajo de 5:30 a.m. a 2:30 p.m.

El Sr. José A. Torres Ruiz también fungió como testigo de la Unión. Éste declaró, básicamente, que en 30 años que lleva trabajando es la primera vez que lo amonestan por una situación así. Indicó que normalmente al ser su hora de trabajo de 10:30 a 11:30 a.m. lo que hacen es que le adelantan dicha hora de trabajo, cosa que no le permitieron hacer esta vez. Indicó que a pesar de que la energía eléctrica se había ido, él podía realizar otras funciones como seguir pesando, o sea mezclando productos los cuales podían conservarse tapados de dos a tres semanas sin ser procesados o contando pastillas.

Luego de haber analizado las contenciones y la prueba presentada por las partes determinamos que se justifica la amonestación a los 31 empleados de la Compañía.

El Artículo XVII A. 2 establece, claramente, que en casos de roturas o desperfectos de maquinaria o equipo, la Compañía retendrá a los empleados por un período de quince (15) minutos para determinar si se puede reparar la maquinaria o equipo los cuales serán

con paga. En nuestro caso, la avería ocurrió a las 9:30 a.m. y se notificó la determinación a los 20 minutos de acaecido el apagón, lo cual a nuestro entender es un período de tiempo razonable.

De otro lado, el Inciso A 1. del referido Artículo, establece que todo empleado tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a su jornal de cuatro (4) horas, entre otras, cuando habiendo iniciado su jornada de trabajo, éste se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro (4) horas, disponiéndose que la Compañía podrá retener al empleado durante las expresadas cuatro (4) horas ya en espera de oportunidad para reanudar su labor, o ya en el desempeño de cualquier otra. En síntesis, la acción llevada a cabo por la Compañía estaba dentro del marco de acción que el Convenio establece.

Esto es, que la Compañía ejerció la discreción que le faculta el Convenio cuando hace referencia a "podrá retener" y cuando se refiere a "en espera para reanudar su labor o en el desempeño de cualquier otra". En este caso la Compañía decidió que los empleados no realizaran otra labor que la que éstos tenían programada para ese día. Aunque la Compañía pudiera haberle indicado a los empleados que trabajaran tan pronto regresó la energía eléctrica, no lo hizo así conforme esta disposición y los derechos de administración que se reservan, máxime cuando estaba pagando por ese tiempo no trabajado. Determinar otra cosa, sería obligar a la Compañía a administrar su empresa de la manera que la Unión quiera, cosa que no ha sido cedida a través de este Convenio. Por el contrario, todos los testigos admitieron que recibieron una orden clara y directa de que debían presentarse a la



1:00 p.m. y que aún así no lo hicieron. Los únicos a los cuales la Compañía había autorizado que no volvieran a trabajar eran a esos empleados que entraron ese día a la medianoche. Excusas como que vivían lejos u otras por el estilo, son unas que debían presentarse en ese momento ante los supervisores que son quienes podían considerar tales planteamientos y llegar a algún tipo de acuerdo. El hecho de que en algún momento la Compañía haya negociado algún tipo de caso similar, no la obliga a que en lo sucesivo vaya a hacer lo mismo e inclusive que siempre se vayan a violar sus órdenes utilizando dicho acuerdo como precedente. No puede confundirse la buena fe de la Compañía al momento de negociar un caso con un uso y costumbre que le dé derecho a la Unión a exigir lo mismo en casos similares.

La insubordinación es una falta industrial que conlleva una fuerte disciplina, incluso en algunos casos hasta el despido. En un centro de trabajo, los empleados deben obedecer las órdenes de un supervisor, excepto que la orden entrañe un acto ilegal o que ponga en riesgo la salud y seguridad del trabajador. La razón para esta máxima laboral es que si el centro de trabajo se convierte en un centro debatiente de órdenes, se afecta no solamente la productividad sino que la autoridad de los supervisores resulta debilitada.

En virtud de los fundamentos y conclusiones antes expresadas, emitimos el siguiente:

**VI. LAUDO**

Se justifica la amonestación a los 31 unionados, hecha por la Compañía por los hechos ocurridos el 26 de agosto de 2003, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, Artículo XVII A (1), vigente para esa fecha.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico a 27 de enero de 2005.

Juan José Zamora Santos

---

Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy — de enero de 2005 y se remite

Copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcdo. Rafael A. Marzán Robles  
Banco Cooperativo Plaza  
623 Ave. Ponce de León Oficina 1204-B  
San Juan, P.R. 00917-4829

Sr. Hircio R. Mattei  
Oficina de Recursos Humanos  
Borinquen Biscuits Corp.  
PO Box 1607  
Yauco, P.R. 00698-1607

Lcdo Teodoro Maldonado Rivera  
Apartado 10177  
Ponce, P.R. 00732-0177

Sr. Elvin Álvarez  
Presidente  
Unión Laboral Puertorriqueña  
Urb. Mifedo  
#457 Calle 423  
Yauco, P.R. 00698

Isabel López-Pagán

---

Técnica de Sistemas de Oficina III