

**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
(Compañía o Patrono)**

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-1120

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en las Oficinas de Borinquen Biscuit, en Yauco, Puerto Rico, el 7 de septiembre de 2007. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 31 de octubre de 2007. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Carlos Martínez Vivas, Representante Legal y Portavoz; Sr. Antonio Rodríguez Zamora, Presidente; y el Sr. Hircio R. Mattei, Director de Recursos Humanos.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Irving Álvarez, Presidente y Querellante; Sr. Nelson Caminero Montero, Delegado; y el Sr. José Vélez Rodríguez, Secretario General.

Las partes no lograron un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta, no obstante, cada una presentó un proyecto en el cual recogió su respectiva contención.

Los mismos se detallan a continuación:

POR EL PATRONO:

Determinar si procede la suspensión del Sr. Erving Álvarez, conforme dispone el Convenio Colectivo.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la suspensión del Sr. Erving Álvarez es procedente por los hechos ocurridos el 9 de agosto de 2006. De determinar que sí, que la Ábitro conceda el remedio adecuado, conforme al Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

Luego de analizar ambas contenciones, y en consideración a la prueba presentada, hemos determinado que la presente controversia se encuentra enmarcada en la siguiente:

SUMISIÓN

Determinar si la suspensión del Sr. Erving Álvarez estuvo o no justificada. De ser en la afirmativa, confirmar la sanción impuesta. De lo contrario, ordenar el remedio que proceda.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO II

- 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 y Reglamentos no estarán en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

(Según fueron redactados)

1. La Unión y la Compañía tenían, para la fecha de los hechos alegados, un convenio colectivo firmado por las partes el 30 de agosto de 2004, con un término de vigencia del 18 de marzo de 2004 al 31 de marzo de 2007, que ha sido prorrogado.
2. El Sr. Erving Álvarez y el Sr. Raúl Rolón eran para la fecha de los hechos empleados unionados y lo siguen siendo.
3. El Sr. Erving Álvarez y el Sr. Raúl Rolón fueron suspendidos por cinco (5) días laborables, del 14 al 18 de agosto de 2006, regresando a trabajar el lunes, 21 de agosto de 2006.
4. Tanto el Sr. Antonio Rodríguez como el Sr. Raúl Rolón trabajaban para la fecha del 9 de agosto de 2006 en el mismo Departamento como Arteseros.¹

¹ Empleado a cargo de la preparación de las masas y las blandinas.

5. El Sr. Irving Álvarez era, al momento de los hechos, Presidente de la Unión y lo sigue siendo.
6. El Sr. Antonio Rodríguez Zamora es el Presidente de la Borinquen Biscuit Corp. y se estipula su capacidad para tomar acciones disciplinarias.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Borinquen Biscuit es una compañía dedicada a la producción y distribución de galletas, cuyas instalaciones se encuentran localizadas en Yauco, Puerto Rico.

El 9 de agosto de 2006, el Querellante Erving Álvarez² y el Sr. Raúl Rolón Ortiz³ protagonizaron un incidente en el Departamento de Artesas. Conforme lo testificó el señor Rolón Ortiz, el día de los hechos, éste increpó al Querellante por, alegadamente, no reanudar sus labores luego de finalizado el periodo de receso. Lo que trajo como consecuencia un atraso en los procesos de producción. Como respuesta al señalamiento de Rolón, el Querellante, alegadamente, le indicó a éste que era un “cabrón”; a lo cual Rolón le contestó que “el cabrón era él”. Posteriormente, el Querellante procedió a golpear a Rolón en la mandíbula, causándole el desprendimiento de uno de los dientes de su dentadura postiza. Hubo un forcejeo y cayó un cuchillo de corva⁴ al piso. El Querellante reflejó una cortadura en la cara. Pasados varios minutos y luego de regresar a la calma, el Querellante, nuevamente, agredió a Rolón mediante puños y patadas, pero en esta ocasión, a traición y sin previa advertencia. Aunque hubo la

² Aproximadamente, con dieciséis (16) años de servicio en el Departamento de Artesas.

³ Aproximadamente, con veinticuatro (24) años de servicio en el Departamento de Artesas.

⁴ De ordinario utilizado en las funciones como artesero.

intervención de otro compañero de trabajo a los fines de evitar que continuara la trifulca entre los implicados, el Querellante continuó golpeándole la cabeza a Rolón.

Así las cosas, el Sr. Antonio Rodríguez, Presidente de la Compañía determinó remover del Departamento de Artesas a ambos implicados, y, posteriormente suspender de empleo y sueldo a los mismos. Dicha suspensión sería efectiva del 14 al 18 de agosto de 2006. El señor Rolón aceptó la sanción disciplinaria impuesta por la Compañía, no así el Querellante.

Nos corresponde, entonces, determinar si el Querellante incurrió o no en la falta imputada. La Compañía alegó que al suspender de empleo y sueldo al Sr. Erving Álvarez, ésta actuó conforme a la autoridad provista en el Convenio Colectivo, y de manera justa y razonable ante la conducta manifestada por este empleado. Sostuvo, además, que las peleas dentro de los predios de la Compañía reflejan un comportamiento que está reconocido como impropio y, por ende, conlleva sanciones disciplinarias que, incluso, podrían incluir el despido.

La Unión, por su parte, sostuvo que no es correcto que el Querellante haya proferido palabras soeces en contra del señor Rolón; y que el golpe que le dio en la mandíbula tuvo la única intención de defenderse de ser agredido. Por ende, entiende que no se justifica la sanción impuesta, ya que sus acciones se efectuaron en defensa propia.

Luego de examinar los testimonios presentados en la audiencia, y efectuar el correspondiente análisis de credibilidad, nos sentimos obligados a concluir que el

Querellante incurrió en la falta imputada. El testimonio del señor Rolón nos pareció honesto, certero y determinante al momento de llegar a nuestras conclusiones. Por ende, no nos cabe la menor duda de que la sanción impuesta por la Compañía se encuentra bajo los parámetros de la razonabilidad.

Las peleas entre empleados representan una conducta inadmisibles y reprochable que afecta la moral y la armonía en el ámbito laboral, lo cual no sólo podría tener el efecto de mermar la productividad, sino que podría desembocar en consecuencias mayores. Esta situación cobra aún mayor relevancia cuando uno de los implicados en la censurada conducta es precisamente un funcionario de la Unión, en este caso el presidente, el cual tiene la responsabilidad de controlar su comportamiento y servir de paradigma para sus representados.

Asimismo el Convenio Colectivo, en su Artículo II, sobre Derechos de Administración, supra, faculta a la gerencia a promulgar reglas y reglamentos que estén dirigidas a mantener el orden en sus negocios y, subsecuentemente, velar por el cumplimiento de las mismas. Específicamente, en el Manual de Recursos Humanos⁵ se prohíbe todo tipo de riña, pelea, acometimiento, agresión verbal o física y/o conducta desordenada dentro de los predios de la Compañía.

Por lo tanto, dadas las anteriores circunstancias, no tenemos otra alternativa que no sea la de refrendar la sanción impuesta por la Compañía mediante la siguiente determinación:

⁵ Exhibit 8 de la Compañía.

LAUDO

La suspensión del querellante Erving Álvarez estuvo justificada. Se confirma la sanción impuesta.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de enero de 2008.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 22 de enero de 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ERVING ÁLVAREZ
PRESIDENTE
UNIÓN LABORAL PUERTORRIQUEÑA
URB MIFREDO
457 CALLE 423
YAUCO PR 00698

SR HIRCIO R MATTEI
DIRECTOR RECS HUMANOS
BORINQUEN BISCUIT CORP.
PO BOX 1607
YAUCO PR 00698

LCDO CARLOS G MARTÍNEZ
PO BOX 9028
PONCE PR 00732-9028

LCDO TEODORO MALDONADO
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III