

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

BORINQUEN BISCUIT CORP.
(COMPAÑÍA O PATRONO)

Y

UNIDAD LABORAL
PUERTORRIQUEÑA
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3965

SOBRE: RECLAMACIÓN POR CIERRE O
“LOCK- OUT”

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las Oficinas del Patrono en Yauco, el viernes, 12 de marzo de 2010. El lunes, 12 de abril de 2010, el caso quedó sometido para su análisis y adjudicación.

Por la **Borinquen Biscuit Corporation**, en adelante denominada “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Rafael Marzán Robles, asesor legal y portavoz y el Sr. Hircio R. Mattei Pérez, director de Recursos Humanos. Por la **Unidad Laboral Puertorriqueña**, en adelante denominada “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, asesor legal y portavoz; el Sr. José F. Costas, funcionario; el Sr. Erving Álvarez Santos,

presidente; el Sr. José B. Vélez Rodríguez, secretario; y los testigos José A. Torres Ruiz y Nelson Caminero Montero.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Determinar si el Patrono violó alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo que entró en vigor el 1 de abril de 2007 y, específicamente, el Artículo XIX.

POR LA UNIÓN:

Que la Árbitro determine si el Patrono violó o no el Artículo XVIII, incisos A y B del Convenio Colectivo vigente a la fecha de la reclamación. De determinarse que sí, conceda el remedio adecuado, incluyendo el pago de los días reclamados, 22 y 23 de mayo de 2007.

Luego del correspondiente análisis, del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, resolvemos que la controversia es la siguiente:

Que la Árbitro determine si el Patrono violó o no el Artículo XVIII, inciso A del Convenio Colectivo vigente a la fecha de la reclamación. De determinarse que sí, conceda el remedio adecuado, incluyendo el pago de los días reclamados, 22 y 23 de mayo de 2007.¹

¹Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO ²

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 cubierto 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.

ARTÍCULO XVIII

HUELGAS Y CIERRES

- A. Las partes convienen que ni la Unión, ni ninguno de sus miembros, ni ningún empleado cubierto por ese Convenio, declarará, sancionará, respaldará ni recurrirá a la huelga o paro de especie alguna, piquetes, ni reducciones en el ritmo del trabajo ("slow-down"), ni causará intencionalmente daños a maquinaria o equipo alguno propiedad de la Compañía; ni la Compañía recurrirá al cierre ("lock-out") para resolver sus diferencias, pero utilizará para ello los medios que establece este Convenio y las leyes aplicables.

²Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de abril de 2007 hasta el 31 de marzo de 2011.

- B. Las partes acuerdan que si en cualquier momento después del vencimiento de este Convenio Colectivo la Unión decidiera recurrir a la huelga o cierre de especie alguna el dará a la Compañía no menos de cinco (5) días de previa notificación por escrito.
- C. Ni la Compañía ni la Unión están obligados a agotar los remedios provistos en el Artículo VII titulado Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje antes de tomar cualquier acción ante los tribunales con jurisdicción.

ARTÍCULO XIX

DISPOSICIONES GENERALES

- A. 1. Salvo en casos de fuerza mayor, o de rotura o desperfecto del vehículo u otra maquinaria o equipo, por razones ajenas o fuera del control de la Compañía, 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.
- 3...

4...

5. Todo empleado está obligado a informar y mantener al día en el expediente de la Compañía, su dirección residencial, postal y número de teléfono.

IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó que el cese de los trabajos los días 22 y 23 de mayo de 2007, constituyó un cierre patronal (lock-out), prohibido por el Convenio Colectivo aplicable. Ésta adujo que el cierre realizado por la Compañía fue causado por su negligencia y por su actitud de mala fe, en medio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo, al no ordenar y comprar a tiempo un reemplazo del paño o pieza del equipo que se utiliza en el molde principal por donde corre la masa preparada para producir galletas. Sostuvo que la Compañía no respondió a los reclamos que le hiciera la Unión, a partir de febrero de 2007, de la necesidad de reemplazar el deteriorado paño principal que se rompió en mayo de 2007, y que les hizo perder horas de trabajo a un grupo de empleados del área de producción, los días 22 y 23 de mayo de 2007.³ Además, ésta alegó que la Compañía actuó de mala fe al esperar que se rompiera el paño para luego ordenar y comprar uno nuevo, teniendo en conocimiento que el paño estaba “malo” y que las partes estaban en plena negociación del nuevo convenio colectivo.⁴

El Patrono, por su parte, alegó que se vio obligado a suspender las labores los días 22 y 23 de mayo de 2007, como consecuencia de la rotura del paño. Que el 24 de abril de

³ Exhibits 1, 2 y 3 de la Unión.

⁴ Exhibit 1 de la Unión.

2007, la Compañía había ordenado el susodicho paño, pero que la empresa que lo distribuye no tenía inventario para despachar la orden solicitada. Sostuvo que el 26 de abril de 2007, la Compañía hizo una orden de un paño de 82 pies, en vista de que la orden inicial no iba a llegar a tiempo. Que, antes de que llegara el paño de 82 pies, ocurrió la rotura del paño en uso, por lo que la empresa se vio obligada a suspender los trabajos los días 22 y 23 de mayo de 2007. Que se ordenó un paño de emergencia que llegó el 23 de mayo por la tarde y los empleados reanudaron los trabajos el 24 de mayo de 2007.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia de este caso gira en torno a si el Patrono violó el Artículo XVIII, inciso A, *supra*, o no, sobre *Huelgas y Cierres*, del Convenio Colectivo aplicable. Las partes tuvieron amplia oportunidad para presentar la prueba documental y testifical, en apoyo a sus respectivas contenciones.

El Sr. Erving Álvarez, presidente de la Unión, testificó. Éste expresó que desde el mes de febrero de 2007, le notificó a la Compañía que el paño principal que se usa en el molde de cortar galleta y objeto de esta controversia, estaba deteriorado. Que, desde entonces, la Unión había alertado a la Compañía de que hicieran la orden y compraran un paño nuevo. Que, ante tal situación, la Compañía debería tener uno de repuesto.

El señor Álvarez expresó que lo expuesto en el párrafo anterior ocurrió a la misma vez en que estaban negociando un nuevo convenio colectivo. Que no comprar el paño, antes de su rotura en mayo de 2007, fue una estrategia de la Compañía. El señor Álvarez sostuvo que sin el susodicho paño no hay trabajo para un grupo de empleados. Que hubo

empleados afectados por el cierre patronal los días 22 y 23 de mayo de 2007. Que por tal razón, la Unión reclamó a la Compañía el pago correspondiente a esos dos (2) días.⁵

A preguntas del representante legal del Patrono, el señor Álvarez contestó que el supervisor le había informado, antes de la rotura del paño, que el mismo se había ordenado, pero que no se había recibido. Sostuvo que los empleados afectados en esta reclamación son aquellos que no trabajaron los días 22 y 23 de mayo de 2007, debido al cierre, y no fueron asignados a otras áreas ni fueron compensados.

El segundo testigo de la Unión, el Sr. Nelson Caminero Montero, expresó que trabaja con las máquinas que procesan la masa y que los días 22 y 23 de mayo de 2007, se vieron afectadas de treinta (30) a cuarenta (40) personas del área de producción. Atestó que algunos empleados de producción pudieron trabajar en otras áreas.

El Sr. José A. Torres, tercer y último testigo de la Unión, expresó que por treinta y cuatro años se ha desempeñado como químico en la Compañía. Éste sostuvo que, al romperse el paño, lo suspendieron los días 22 y 23 de mayo de 2007. Que las condiciones del paño que se rompió eran pésimas y que los empleados estaban “haciendo de tripas corazones”, aún con la mala condición en que se encontraba el mismo. El señor Torres añadió que el paño es el corazón de la planta, por lo cual, todo lo que es producción se ve afectado. Que se vieron afectados más de treinta (30) empleados. Sostuvo que, al tercer día de la rotura del paño, lo llamaron a trabajar.

⁵ Exhibits 1, 2 y 3 de la Unión.

La Compañía, por su parte, presentó el testimonio del Sr. Hircio R. Mattei Pérez, director de Recursos Humanos. Éste expresó que los días 22 y 23 de mayo de 2007, no se trabajó en el área de producción, a causa de la rotura del paño principal. Que, para esa fecha, no les habían llegado los reemplazos que se habían ordenado. Que se hizo una orden de compra del paño, con fecha de 26 de abril de 2007.⁶ Que esta orden no llegó a tiempo, y cuando se rompió el paño relacionado a este caso, se tuvo que hacer una orden de compra, con fecha de 10 de mayo de 2007, para que llegara por avión.⁷ Que ésta orden llegó el 23 de mayo de 2007.

En el contra interrogatorio el señor Mattei expresó que el paño puede tener una vida útil larga o corta y que depende, pues, si el paño se encaja puede durar una hora. Atestó que desde febrero de 2007, la Unión le había comunicado a la Compañía que el paño estaba en malas condiciones. Que, aunque la Compañía hizo las órdenes de compra, el paño no llegó hasta mayo y que se afectó el área de producción.

Durante la audiencia de arbitraje la Unión solicitó a la Árbitro que se hiciera una inspección ocular del lugar donde ubica el paño principal, que fue el que se dañó. La Compañía estuvo de acuerdo con la solicitud de la Unión. La Árbitro realizó la inspección ocular del lugar y de la maquinaria que utiliza el paño principal. Además, pudo observar un paño principal.

Aquilatada la prueba nos corresponde determinar si la Compañía efectuó o no un cierre (“lock-out”) en contra de la Unión. El Convenio Colectivo en el Artículo XVIII,

⁶ Exhibit 3 de la Compañía.

⁷ Exhibit 4 de la Compañía.

inciso A, sobre *Huelgas y Cierres*, supra, establece que la Compañía no recurrirá a un cierre o “lock-out” como un medio para resolver las diferencias que puedan existir entre ella y la Unión.

El texto The Developing Labor Law define cierre (“lock-out”) como la paralización de los trabajos por el patrono para resistirse ante alguna reclamación de los empleados o para obtener alguna concesión de éstos.⁸ Traducción nuestra.

El Roberts’ Dictionary of Industrial Relations establece lo siguiente:

The lockout generally implies the temporary withholding of work, by means of shutting down the operation of the plant, from a group of workers in order to bring pressure on them to accept the employer’s terms.⁹

Analizada la prueba, concluimos que la Compañía no recurrió a un “lock-out”. La Unión no presentó prueba suficiente que demostrara que la acción de la Compañía de cerrar el taller en el área de producción los días 22 y 23 de mayo de 2007, fue motivada para resistirse ante un reclamo de los empleados o para obtener concesión alguna de éstos. Ésta no demostró que la Compañía actuó con el propósito de interferir con las actividades sindicales de los empleados. La Unión alegó que la Compañía recurrió al cierre prohibido por el Convenio Colectivo aplicable, como una estrategia para alarmar a la matrícula durante la negociación del nuevo convenio colectivo. Dicha alegación no fue corroborada ni apoyada por la evidencia. Es menester recordar que meras alegaciones no constituyen prueba. Por lo tanto, determinamos que la Unión no presentó prueba suficiente de que los

⁸ Hardin, Patrick y Higgins, John; The Developing Labor Law, Fourth Edition, Volume II, 2001, pg. 1513.

⁹ Roberts, Harold S., Roberts’ Dictionary of Industrial Relations, Second Edition, 1971, pg. 295.

actos de la Compañía, al paralizar el trabajo en el área de producción causado por la rotura del paño principal, constituyeron un “lock-out”.

En cuanto a la reclamación de la compensación de los días 22 y 23 de mayo de 2007, determinamos que la Unión, que es a quien le correspondía el peso de la prueba, no presentó evidencia suficiente para demostrar que la Compañía incurrió en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable que obligan al Patrono a compensar a los empleados. Reconocemos que el convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no sea contrario a la ley, la moral y al orden público. Por lo tanto, conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable resolvemos que el pago de los días reclamados no procede.

Por lo anteriormente expuesto, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo aplicable determinamos que la Compañía no incurrió en violación al Artículo XVIII, inciso A del Convenio Colectivo aplicable. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 3 de diciembre de 2010.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 3 de diciembre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RAFAEL A MARZÁN ROBLES
P O BOX 363688
SAN JUAN PR 00936-3688

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

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
P O BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

SR JOSÉ F COSTAS
FUNCIONARIO ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III