

**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 BISCUITS CORP.
(Compañía)

Y

**CENTRAL GENERAL
DE TRABAJADORES (C.G.T.)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-25-511

**SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO
DE NORMAS**

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se efectuó el 21 de agosto de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 7 de noviembre de 2025.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por parte de Borinquen Biscuits, en lo sucesivo, “la Compañía”: el Lcdo. Carlos G. Martínez Vivas, asesor legal y portavoz; la Sra. Isabel Bordallo Rodríguez, directora de Recursos Humanos; el Sr. Hircio R. Mattei, ex director de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Milton Ayala, guardia de seguridad y testigo.

Por parte de la Central General de Trabajadores, en lo sucesivo, “la Unión”: el Lcdo. Luis Antonio Zayas Monge, asesor legal y portavoz; y el Sr. Alexis Rodríguez Ruiz, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por lo que cada cual sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

Proyecto del Patrono:

De determinar que es arbitrable, 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 del Sr. Alexis M. Rodríguez Ruiz, si este fue uno justificado conforme a derecho, bajo el Artículo VII, titulado Procedimientos de Quejas y Agravios y Arbitraje, inciso (B) Tercer Paso (3), del Convenio Colectivo vigente al momento del despido. De determinar que el despido del Sr. Alexis M. Rodríguez Ruiz, no estuvo justificado, procede el remedio correspondiente conforme a derecho, según provisto en el Artículo VII, titulado Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje inciso (B) Tercer Paso, (4) del Convenio Colectivo vigente al momento del despido, que es el remedio dispuesto en el Artículo 1 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada 29 LPRA Sec. 185(a), que no provee para reposición. No obstante, de determinar que el despido del Sr. Alexis M. Rodríguez Ruiz fue sin justa causa, bajo el Artículo VII, titulado Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje inciso (B) Tercer Paso, (4) del Convenio Colectivo vigente al momento del despido la Ábitro tendrá la facultad de proveer el remedio de reposición y paga por salarios dejados de percibir hasta un máximo de doce (12) meses, por lo que es discrecional y no compulsorio.

De determinar que el querellante tiene derecho a los salarios dejados de percibir, es necesario llevar otra vista para determinar la cuantía, ya que no ha transcurrido un año desde el despido y la Compañía ha tenido reducciones de empleo, que hubieren afectado al querellante, suspendiéndolo del trabajo por términos de tiempo. (Sic)

Proyecto de la Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del querellante fue por justa causa.

Que la Honorable Árbítro provea el remedio adecuado, incluyendo la reposición con paga retroactiva de todos los haberes, salarios y beneficios dejados de devengar, incluyendo el Bono de Navidad no devengado, según lo dispone el Artículo VII (B)-4 del Convenio Colectivo. (Sic)

Tomando en consideración ambas propuestas y en consonancia con lo dispuesto en el Reglamento Para El Orden Interno De Los Servicios De Arbitraje¹ y la prueba que obra en el récord, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado conforme a la evidencia presentada, el Convenio Colectivo, y el derecho aplicable. De haberlo estado, que se desestime la querella. De no haberlo estado, que se emita el remedio adecuado.

III. PRUEBA DOCUMENTAL**Exhíbíts Conjuntos:**

1. Convenio Colectivo 2023-2027.

Exhíbíts del Patrono:

1. Memorando de 24 de octubre de 2024.
2. Memorando del 14 de octubre de 2024.
3. Manual de Recursos Humanos, Seguridad e Higiene.
4. Amonestación escrita de 3 de mayo de 2023.
5. Carta de despido de 1 de noviembre de 2024.

¹ Artículo IX- Sumisión

...

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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 prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

6. Documento del Fondo del Seguro del Estado de 12 de diciembre de 2024.
7. Acuse de Recibo del Manual de Recursos Humanos, Seguridad y Salud de la Compañía de 12 de agosto de 2019.

Exhíbites de la Unión:

1. Citas médicas ante la Corporación del Seguro del Estado de 25, 28, 29, 30, y 31 de octubre, y de 1 y 6 de noviembre de 2025.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO² ATINENTES 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 Colectivo 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 Colectivo.
- 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. Copia de los mismos se entregarán a los oficiales de la Unión para su conocimiento y observación.

**ARTÍCULO XIX
DISPOSICIONES GENERALES**

...

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de abril de 2023 hasta el 31 de marzo de 2027.

E. La Compañía, sus representantes y los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo se tratarán entre sí con respeto, cortesía y consideración.

...

V. MANUAL DE RECURSOS HUMANOS, SEGURIDAD Y SALUD E HIGIENE

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 de tal riesgo a la normalidad operatoria del negocio que es imperativo el despido inmediato del empleado o empleados.

Reglas de Conducta

...

Núm. 6- Mostrar patrones de conducta que impliquen faltas fundamentales de carácter, explíquese- conducta impropia, actos lascivos, conducta sexual explícita o de connotaciones sexuales y/o gestos obscenos, abusivos, ofensivos o insultantes y otros patrones depravantes, dentro de los predios de la Compañía.

Núm. 7- Las amenazas, la intimidación, la burla, la descortesía, o insolencia, y las frases indirectas o provocativas con intención de molestar, en cualquier combinación de personas / empleados / clientes / visitantes.

Núm.10- La incitación o el alentar a otras personas a desobedecer órdenes o a provocar situaciones negativas a los buenos procesos y procedimientos en todas las dependencias de esta empresa.

...

VI. HECHOS ESTIPULADOS

1. La Central General de Trabajadores y la Borinquen Biscuits Corp., otorgaron un Convenio Colectivo con vigencia del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2027.
2. El Sr. Alexis Rodríguez Ruiz fue despedido el 1 de noviembre de 2024.
3. El Sr. Alexis Rodríguez Ruiz se desempeñaba en la Compañía, para la fecha, en el área de Latería.
4. El Sr. Alexis Rodríguez Ruiz era empleado regular desde el 12 de agosto de 2019.

VII. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Compañía se dedica a la producción y venta de galletas de soda, galletas dulces y de marcas privadas.
2. El 3 de mayo de 2023, se amonestó por escrito al Querellante por incidentes ocurridos los días 21, 26 y 27 de abril de 2023, al incurrir en insubordinación y otras faltas.
3. En el documento, en su Resumen y Recomendaciones, se expuso lo siguiente:

Resumen

- a. Ya que previamente se le había orientado al Sr. Rodríguez, sobre la primera violación de insubordinación por no seguir las instrucciones sobre su hora de salida, estamos presentando este documento justificando la segunda violación sobre insubordinación por no seguir instrucciones. [sic]
- b. Por otra parte, partiendo de lo descrito en el punto tres de este documento está claro que el Sr. Rodríguez incurrió en las siguientes violaciones: tomar videos y el uso de celular en las facilidades de la fábrica. Por consecuencia altera la

paz entre sus compañeros y afectando así la producción de latería. [sic]

Recomendaciones

- a. De haber una Tercera Violación: Se recomienda un informe escrito de los hechos, suspensión de acuerdo a la falta y/o a su gravedad. [sic]
 - b. Por otra parte, debido a que constantemente el Sr. Rodríguez irrumpe la paz, tranquilidad y la buena conducta en su área de trabajo, se recomienda que, de repetirse las violaciones mencionadas, el Sr. Rodríguez será suspendido y no podrá regresar a trabajar al departamento de Latería, Slitter y/o Prensas. [sic]
4. El 14 de octubre de 2024, el director de Recursos Humanos emitió un memorando dirigido a los guardias de seguridad de la Compañía sobre la revisión de los bultos de los empleados. Allí, se les recordó que como parte de sus deberes tenían que revisar los bultos a la hora de salida, sin excepción de persona.
 5. El Sr. Milton Ayala Cruz, de 68 años, es un teniente retirado de la Policía de Puerto Rico que trabaja como guardia de seguridad debido a que no cuenta con el Seguro Social federal.
 6. El 24 de octubre de 2024, el Sr. Milton Ayala Cruz le envió una comunicación a la Sra. Isabel Bordallo Rodríguez, directora de Recursos Humanos, dando cuenta de un incidente que tuvo con el Sr. Alexis Rodríguez Ruiz, aquí querellante. El señor Ayala informó que ese día a las 4:00 p.m., revisando los bultos de los empleados, le preguntó al Querellante si podía abrir su bulto. Este le contestó, en presencia de otros empleados: *“espérate que me voy a bajar el*

zipper”, dando lugar a la mofa. En el escrito el guardia de seguridad puntualizó que esta era la segunda vez que él le hacía ese comentario a pesar de haberle llamado la atención.

7. El Querellante también fungía como delegado de la Unión.
8. El 1 de noviembre de 2024, la Compañía despidió al Querellante como consecuencia de los hechos ocurridos el 24 de octubre.
9. El 15 de noviembre de 2024, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

VIII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

La Compañía alegó que, el despido del Querellante estuvo justificado por violaciones a las reglas de conducta. Incurriendo así en conductas lesivas a la paz y al buen y normal funcionamiento de la Compañía.

La Unión alegó que, el despido no estuvo justificado. Que, conforme al manual de la empresa, procedía, en caso de que se justificara una acción disciplinaria por la broma del comentario al Guardia de Seguridad, una amonestación o suspensión, nunca el despido.

En este caso, la Compañía presentó suficiente evidencia tanto documental como testifical en apoyo de su contención.

La Unión, descansó en el testimonio del Querellante, sin aportar prueba adicional.

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 que la parte que sostiene la

afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. 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).

“En nuestro ordenamiento jurídico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado si existe justa causa para ello”. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775 (1992).

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2. - Justa causa para el despido, dispone que: se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono.

Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento

del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Del mismo modo, la Ley Núm. 80, no pretende ni puede "ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono, que puede adoptar reglas y reglamentos razonables necesarios para el buen funcionamiento de la empresa". Degado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 648-649 (1994).

De hecho, en el manual de la Compañía no se descarta "el despido inmediato como única sanción por 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."

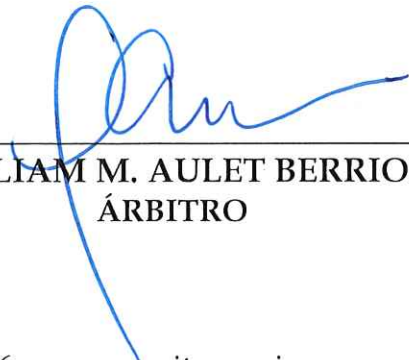
Entendemos que, la decisión de la Compañía se tomó en base a la totalidad de las violaciones cometidas. El último incidente, que dependiendo del cristal con que se mire, pudo haber sido una "broma", fue ciertamente una falta de respeto reiterada a una persona mayor por la cual el propio afectado ya le había llamado la atención.

IX. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado conforme a la evidencia presentada, el Convenio Colectivo, y el derecho aplicable. Se desestima la querella y se ordena el cierre y archivo definitivo de esta.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 30 de junio de 2026.



LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas.

LCDO. LUIS ANTONIO ZAYAS MONGE
lzayaspr.law@gmail.com

LCDO. CARLOS MARTÍNEZ-VIVAS LAW OFFICES
cmartinez@cmvlawoffice.com

SRA. ISABEL BORDALLO RODRÍGUEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
BORINQUEN BISCUIT CORP.
isabel@galletasroyalborinquen.com

SR. SCOTT BARBES
REPRESENTANTE
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT)
cgtarbitraje@gmail.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA