

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

OSRAM SYLVANIA P.R., CORP.
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-209

**SOBRE: DESPIDO POR ABSENTISMO E
INSUBORDINACIÓN**

**ARBITRO: LAURA A. MARTÍNEZ
GUZMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del caso de referencia se llevaron a cabo en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 29 de diciembre de 2005 y el 15 de febrero de 2006. El caso quedó sometido el 17 de marzo de 2006, luego de vencido el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.¹

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Osram Sylvania P. R., Corp., en lo sucesivo denominado "el Patrono" o "la Compañía", el Lcdo. Gregory T. Usera, Representante Legal y Portavoz; la Sra. María Olmedo, Directora de Recursos Humanos y Testigo; y el Sr. Alfredo Archilla, Testigo.

Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo denominada "la Unión", el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Luis Rubio, Representante; el Sr. Paquito Santana, Testigo; y el Sr. Víctor Picón, Querellante y Testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas y de presentar toda la prueba que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a resolverse, ambas nos sometieron sus respectivos Proyectos de Sumisión.

POR EL PATRONO:

Que el Árbitro determine si el despido de Víctor Picón por [ausentismo] y por insubordinación estuvo justificado. Si entiende que no lo estuvo, que determine el remedio adecuado a luz del convenio vigente y el derecho aplicable.

POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido del querellante estuvo justificado.
De resolver en la negativa disponer el remedio adecuado.

¹ La Unión no sometió memorando de derecho.

Considerando el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolver lo recoge el proyecto de sumisión sometido por el Patrono.²

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO VII

RÉCORD DE EMPLEADOS

...

Sección 5 Toda acción disciplinaria se considerará eliminada del archivo de personal del empleado para los efectos de disciplina cuando hayan transcurrido doce (12) meses consecutivos desde la última infracción, durante los cuales el empleado no haya sido objeto de ninguna otra acción disciplinaria. Esta sección no aplicará a empleados con récord de ausencias continuas.

...

ARTÍCULO XXII

DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 2 La COMPAÑÍA permitirá el uso del tablón de avisos, dentro de la Planta, en la cual la UNIÓN podrá fijar avisos y documentos relativos a la UNIÓN y a sus

² El Artículo XIV, Inciso (b) del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** dispone que:

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.

La Sección 4 del Artículo X, *Quejas, Agravios y Arbitraje*, del Convenio Colectivo establece que *[l]a decisión que rinda el Árbitro así designado, será final y obligatoria para ambas partes de este Convenio y todo laudo será dictado conforme a derecho.*

actividades siempre y cuando éstas sean aprobadas previamente por la COMPAÑÍA.

Sección 3 La buena conducta y disciplina son esenciales para la seguridad y bienestar de los empleados. A estos efectos la COMPAÑÍA establecerá reglas disciplinarias justas y equitativas, las cuales se aplicarán por igual a todos los empleados cubiertos por éste Convenio.

Las Reglas y normas establecidas por la COMPAÑÍA deberán ser respetadas por todos los empleados y la COMPAÑÍA podrá aplicar medidas disciplinarias a aquellos empleados que por razones arbitrarias no cumplan con este Reglamento.

...

IV. DETERMINACIÓN DE HECHOS

El Sr. Víctor Picón, querellante, se desempeñaba como Inspector de Control de Calidad en la división de ACS Cable de la Compañía Osram Sylvania. Trabajó en esta Compañía por el transcurso de diez (10) años. Además, fungió como Delegado de la Unión desde el año 2004. El 8 de julio de 2005 el Patrono despidió al Querellante por alegadamente incurrir en ausencias, tardanzas e insubordinación.

A los fines de facilitar la comprensión del presente caso dividiremos la determinación de hechos de acuerdo a las ofensas imputadas al Querellante.

ABSENTISMO Y TARDANZAS

1. La Regla Núm. 35 del Reglamento de Disciplina del Patrono establece como una ofensa lo siguiente³:

³ Exhibit Núm. 18 del Patrono.

Ausentarse 3 veces o más, en un período de 30 días, sin mediar razones justificadas y que ameriten la frecuencia de dichas ausencias. Más de 3 Tardanzas, en el mismo lapso de tiempo se considerará como una ausencia para los efectos de esta violación.

De incurrir en esta conducta se impondrán las siguientes medidas disciplinarias:

Primera Incidencia: Aviso

Segunda Incidencia: Suspensión de empleo y sueldo por 3 días

Tercera Incidencia: Separación

2. El punto de partida para considerar el absentismo del Querellante fue a partir de mayo de 2004. Esto debido a que no aplica a empleados con récord de ausencias continuas la disposición del Convenio Colectivo que establece que las acciones disciplinarias se eliminan del expediente de personal transcurrido doce (12) meses de su última infracción⁴.
3. Para el 26 de mayo de 2004, el Querellante fue aconsejado por escrito por incurrir en nueve (9) tardanzas en un período de treinta (30) días, que comprendió del 1ro de mayo al 26 de mayo de 2004.⁵ Esta medida disciplinaria no fue impugnada a través del Procedimiento de Quejas, Agravio y Arbitraje del Convenio Colectivo.
4. El 22 de septiembre de 2004, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días por ausentarse en más de tres (3) ocasiones durante

⁴ Artículo VII, Récord de Empleados, Sección 5, supra, del Convenio Colectivo.

⁵ Exhibits Núm. 13 y Núm. 10 del Patrono.

un período de treinta (30) días sin razón justificada.⁶ La Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una querrela para impugnar esta medida disciplinaria, la cual fue identificada mediante el número de caso A-05-1026 y asignada a la árbitro Mariela Chez Vélez. El día de la audiencia el Querellante no compareció y la Unión al inició de los procedimientos de rigor expresó su interés de retirar el caso. Por lo que, la árbitro Chez Vélez, mediante resolución, ordenó el cierre con perjuicio y archivo del caso.⁷

5. El Querellante, nuevamente, se ausentó sin razón justificada en más de tres (3) ocasiones durante un período de treinta (30) días, del 16 de mayo al 16 de junio de 2005. Estas ausencias fueron los días 16 y 24 de mayo de 2005 y el 7 de junio de 2005. Además, llegó tarde los días 20, 27 y 31 de mayo de 2005 y el 8 de junio de 2005.⁸

INSUBORDINACIÓN

1. La Regla Núm. 28 del Reglamento de Disciplina del Patrono considera como una ofensa la insubordinación, la cual apareja una medida disciplinaria que puede ser desde la amonestación verbal hasta la separación, según las circunstancias atenuantes o agravantes.⁹

⁶ Exhibit Núm. 8 del Patrono.

⁷ Exhibit Núm. 14 del Patrono

⁸ Exhibit Núm. 7 del Patrono.

⁹ Exhibit Núm. 18 del Patrono.

2. El 9 de mayo de 2005 los empleados radicaron una petición para decidir si continuarían aportando las cuotas a la Unión. Por esta razón, se coordinó un proceso eleccionario, el cual se celebró el 23 de junio de 2005.
3. En las instalaciones del Patrono había un tablón de edictos que, conforme al Artículo XXII, *Disposiciones Generales*, Sección 2, supra, la Unión podía fijar documentos con previa autorización del Patrono.
4. El grupo de empleados que favorecía la eliminación de las cuotas colocaba sus propagandas en dicho tablón de edictos, las cuales eran removidas por el Querellante, quien se desempeñaba como delegado de la Unión.
5. El 21 de junio de 2005, la Sra. María Olmedo, Directora de Recursos Humanos, el Sr. Luis Roberto Colón, Gerente de Producción, y el Sr. Alfredo Archilla, Gerente de Calidad, se reunieron con el Querellante para instruirle que desistiera de eliminar la propaganda del tablón de edictos relacionada con la eliminación del pago de cuotas a la Unión. Además, le indicaron que de continuar con esta conducta le impondrían medidas disciplinarias.
6. El 22 de junio de 2005, el Querellante le inquirió al supervisor Archilla si el Patrono autorizó la colocación en el tablón de edictos la propaganda en contra de la Unión. Éste le contestó que no tenía conocimiento al respecto. El Querellante procedió a remover dicha propaganda. Consecuentemente,

el señor Archilla le solicitó que cesara esta acción y que de continuar con la misma estaría sujeto a medidas disciplinarias. Pese a las advertencias de su supervisor el Querellante continuó removiendo la propaganda del tablón de edictos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante por alegadamente incurrir en tardanzas, ausencias e insubordinación estuvo o no justificado.

TARDANZAS Y ABSENTISMO

El Patrono alegó que el despido en controversia estuvo justificado debido a que respondió a un patrón de absentismo crónico del Querellante. Que la Regla Núm. 35 del Reglamento de Disciplina¹⁰ establece como una ofensa ausentarse en exceso de tres (3) días en un período de treinta (30) días, sin mediar razones justificadas. Que por incidir en esta ofensa se le impuso al Querellante la disciplina progresiva, dispuesta en dicho Reglamento, que consistió de una advertencia, una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días y finalmente el despido.

Para sustentar su posición el Patrono presentó como testigos al Sr. Alfredo Archilla, Gerente de Control de Calidad y supervisor inmediato del Querellante, y la Sra. María Olmedo, Directora de Recursos Humanos.

¹⁰ Exhibit Núm. 18 del Patrono.

El señor Archilla atestó que trabajó para el Patrono desde finales de agosto de 2003 hasta el 31 de octubre de 2005. Que supervisó directamente al Querellante quien fungía como Inspector de Control de Calidad en la división de ACS Cable. Que el turno de trabajo del Querellante era de 6:30 a.m. a 3:00p.m. Que impuso al Querellante las siguientes medidas disciplinarias por incumplir con su jornada de trabajo: (1) Consejo escrito por tardanzas en mayo de 2004¹¹; (2) suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días en septiembre de 2004¹²; (3) despido en julio de 2005¹³. Que esta última medida disciplinaria obedeció a las ausencias sin justificar del Querellante los días 16 y 24 de mayo de 2005 y el 7 de junio de 2005. Además, de sus tardanzas los días 20, 27 y 31 de mayo de 2005 y el 8 de junio de 2005. Respecto a estas últimas ausencias, el señor Archilla señaló que el Querellante nunca le informó que requería ausentarse en estas fechas. El señor Archilla declaró que las ausencias del Querellante afectaban a la Compañía debido a que se retrasaba la salida de los productos y para cumplir con los objetivos tenían que recurrir a la asignación de tiempo extra a otros empleados.

El supervisor Archilla durante su testimonio se refirió al Informe de Asistencia del Querellante que abarca el período del 1ro de abril de 2005 hasta el 30 de junio de 2005¹⁴. Este informe se obtuvo del sistema de asistencia mecanizado “kronos”, en el cual los empleados confirman sus asistencias mediante el uso de las tarjetas de identificación.

¹¹ Exhibit Núm. 13 del Patrono.

¹² Exhibit Núm. 8 del Patrono.

¹³ Exhibit Núm. 1 del Patrono.

¹⁴ Exhibit Núm. 7 del Patrono.

En dicho informe se reflejaron las ausencias y tardanzas del Querellante en los meses de mayo y junio de 2005, conforme el testimonio vertido por el supervisor.

La segunda testigo del Patrono, la Sra. María Olmedo, declaró que es la custodia de los expedientes de personal de la Compañía. Que en el expediente del Querellante no se encontraba ninguna justificación o solicitud de alguna licencia respecto a sus ausencias de los meses de mayo y junio de 2005. A preguntas del asesor legal y portavoz de la Unión la testigo explicó que el procedimiento de la Compañía para ausentarse es que se notifique al supervisor inmediato con uno (1) ó dos (2) días de antelación y que se indique a qué licencia se cargará la ausencia.

La señora Olmedo confirmó el testimonio del supervisor Archilla en cuanto a las medidas disciplinarias impuestas al Querellante. Además, señaló que la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una querrela con relación a la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo. Que el día de la audiencia de arbitraje el Querellante no compareció y la árbitro Mariela Chez Vélez, quien presidía los procedimientos, a solicitud de la Unión ordenó el cierre con perjuicio y archivo del caso.

Como prueba documental el Patrono presentó dos certificaciones firmadas por el Querellante que acreditaban el recibo de las *Reglas de la Compañía*¹⁵ y de la *Política de Ausentismo*¹⁶.

¹⁵ Exhibit Núm. 15 del Patrono.

¹⁶ Exhibit Núm. 16 del Patrono.

Por su parte, la Unión alegó que el despido del Querellante estuvo injustificado. Que el Querellante no estuvo debidamente informado de las razones de su despido, toda vez que en la notificación de despido no se detallan las fechas en que alegadamente se ausentó sin justificación. Que el Querellante cumplió con la política de absentismo de la Compañía, toda vez que informó con antelación a su supervisor inmediato que se ausentaría los días 16 y 24 de mayo de 2005. Que la disciplina progresiva impuesta al Querellante, por alegadamente incurrir en un patrón de absentismo crónico, procede del año 2004 cuando inició sus funciones como delegado de la Unión.

La prueba testifical de la Unión consistió en las declaraciones del querellante Víctor Picón. Éste declaró que su ausencia del 16 de mayo de 2005 obedeció a su comparecencia a una vista administrativa en la Policía de Puerto Rico. Que informó a su supervisor con antelación las razones de su ausencia y sometió copia de la citación¹⁷ que recibió por correo certificado. Con relación a la ausencia del 24 de mayo de 2005, el Querellante atestiguó que en esta fecha se celebró el día de logros de su hija. Que notificó su ausencia con cinco (5) días de anticipación al señor Archilla, quien la autorizó verbalmente.

El Querellante señaló que fungió como delegado de la Unión desde el 23 de mayo de 2004. Que sus funciones como delegado radicaban en velar por el cumplimiento del Convenio Colectivo y de las Reglas de Disciplina presentadas durante la audiencia.

¹⁷ Exhibit Núm. 2 de la Unión.

Consideradas las contenciones de las partes y aquilatada la prueba nos corresponde resolver los siguientes asuntos: (1) Si las ausencias del Querellante en los días 16 y 24 de mayo de 2005 y 7 de junio de 2005, que motivaron el despido, fueron o no notificadas con antelación y justificadas. (2) Si el Patrono, previo al despido, utilizó la disciplina progresiva establecida en el Reglamento de Disciplina.

Respecto al primer asunto, tenemos dos versiones incongruentes de los hechos, de las cuales debemos conceder credibilidad a una para determinar si la medida disciplinaria estuvo o no justificada.

Los árbitros para evaluar la credibilidad de la evidencia ofrecida por el Patrono y la Unión consideran los siguientes factores:

(1) Any conflict or contradiction in the evidence; (2) Any inconsistency in the testimony of the accused employee and other witnesses; (3) The source of the witnesses' testimony-whether it is first-hand knowledge or merely hearsay and gossip; (4) the arbitrator might also observe the demeanor of witnesses while on the stand, and will credit or discredit the testimony according to his own impressions of the witnesses' veracity.¹⁸

En el caso de autos, concedemos credibilidad a la evidencia ofrecida por el Patrono. Las declaraciones de los testigos del Patrono no fueron conflictivas o contradictorias entre sí o con la prueba documental presentada. El testimonio del supervisor Archilla respecto a que el Querellante no notificó ni justificó sus ausencias de los días 16 y 24 de mayo de 2005 y 7 de junio de 2005 se constató a través del informe

¹⁸ BNA Editorial Staff, Grievance Guide, 6ta ed, 1987, Pág. 18.

de asistencia y del testimonio de la Sra. María Olmedo, Directora de Recursos Humanos.

Por otro lado, entendemos que no es plausible el testimonio del Querellante respecto a que notificó con antelación sus ausencias de los días 16 y 24 de mayo de 2005. Esto debido a que no constan acciones afirmativas del Querellante, tales como: solicitud de licencia o gestiones para acreditar que cumplió con la política de absentismo de la Compañía.

A tenor con el análisis que precede determinamos que el Querellante se ausentó los días 16 y 24 de mayo de 2005 y 7 de junio de 2005 sin notificación previa y sin mediar razones justificadas.

Nos resta determinar si previo al despido medió o no la disciplina progresiva que requiere el Reglamento de Disciplina.

El Artículo XXII, *Disposiciones Generales*, Sección 3, supra, dispone que el Patrono establecerá las reglas de disciplina que aplicarán a los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo. Además, establece que el Patrono podrá aplicar medidas disciplinarias a los empleados que no cumplan con las reglas.

La Regla Núm. 35 del Reglamento de Disciplina establece que es una ofensa ausentarse tres (3) veces o más en un período de treinta (30) días sin mediar razones justificadas. De incidir en esta ofensa se disciplinará progresivamente, primera falta: aviso; segunda falta: suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días; y tercera falta:

despido. Además, dispone que tres (3) tardanzas en un período de treinta (30) días se considera una ausencia.

El Convenio Colectivo establece en el Artículo VII, *Récord de Empleados*, Sección 5, supra, que la disposición relacionada con la eliminación de acciones disciplinarias transcurrido doce (12) meses desde la última infracción no aplica a empleados con récord de ausencias continuas. Por lo que, en el presente caso consideramos todas las acciones disciplinarias impuestas al Querellante por absentismo, que consten en su archivo de personal y que se presentaron en evidencia.

Las medidas disciplinarias impuestas al Querellante por incidir en la ofensa Núm. 35 del Reglamento de Disciplina, ausentarse en tres (3) o más ocasiones en un período de treinta (30) días, consistieron en: Consejo escrito en mayo de 2004¹⁹; suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días en septiembre de 2004²⁰; y despido en julio de 2005²¹. Cabe señalar, que aunque la primera medida disciplinaria, el consejo escrito, se cursó por nueve (9) tardanzas²², para fines disciplinarios se consideró una falta por absentismo. Esto debido a que conforme a la Regla Núm. 35 del Reglamento de Disciplina más de tres (3) tardanzas en un período de treinta (30) días se considera una ausencia. Es importante señalar que el consejo escrito no se impugnó a través del procedimiento de Quejas, Agravio y Arbitraje del Convenio Colectivo y la querrela

¹⁹ Exhibit Núm. 13 del Patrono.

²⁰ Exhibit Núm. 8 del Patrono.

²¹ Exhibit Núm. 1 del Patrono.

²² Exhibit Núm. 10 del Patrono

radicada en arbitraje por la suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días se retiró, previo al inicio de la audiencia.

Del análisis que precede se desprende que el Patrono cumplió con la disciplina progresiva requerida en el Reglamento de Disciplina. A esos efectos, entendemos que estuvo justificado el despido del Querellante por absentismo y tardanzas.

INSUBORDINACIÓN

El Patrono alegó que el Querellante incurrió en un acto de insubordinación agravante, el cual, conforme al Reglamento de Disciplina, conlleva el despido. Esta insubordinación consistió en no seguir las instrucciones impartidas por tres (3) gerentes de la Compañía. Además, en desafiar, frente a otros empleados, la autoridad de su supervisor inmediato al hacer caso omiso a sus directrices.

Para sustentar estas alegaciones el Patrono presentó como testigo al Sr. Alfredo Archilla, supervisor inmediato del Querellante. Éste declaró que la Compañía atravesó por un proceso eleccionario en el cual los empleados unionados decidirían si favorecían o no la Unión. Durante este proceso los ánimos de los empleados estaban “caldeados”, por coexistir grupos a favor y en contra de la Unión. Que se reunió con el Querellante, en conjunto con la Sra. María Olmedo, Directora de Recursos Humanos y el Sr. Luis Roberto Colón, Gerente de Producción, con relación a la sustracción del tablón de edictos de propaganda en contra de la Unión. En dicha reunión se le instruyó al Querellante que no podía remover ninguna información de los tablonés de edicto

debido a que esto podría dislocar la paz laboral. Además, le advirtieron que de incidir en esta conducta tomarían las medidas disciplinarias correspondientes.

Que al día siguiente de la reunión el Querellante, frente al tablón de edicto, le cuestionó si el Patrono autorizó la colocación de propaganda adversa a la Unión. Que frente a otros empleados le contestó desconocer y le advirtió que, conforme a las instrucciones anteriormente impartidas, no removiera dicha información. Que pese a esta advertencia, el Querellante retiró la propaganda del tablón de edictos. Que al informarle que estaba incurriendo en un acto directo de insubordinación, éste se limitó a realizar un gesto de desinterés, “como que no le importaba”.

Por su parte, la Unión alegó que el despido del Querellante estuvo injustificado. Ésta presentó en evidencia el testimonio del Querellante y una declaración jurada ofrecida por éste ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo²³. En la audiencia el Querellante declaró que en reunión con la Sra. María Olmedo, Directora de Recursos Humanos, el Sr. Luis Roberto Colón, Gerente de Producción, y el Sr. Alfredo Archilla, Gerente de Calidad, se le indicó que cesara de sustraer del tablón de edictos propaganda que no favorecía a la Unión. Que de incurrir en esta conducta podía amonestarlo, suspenderlo y hasta despedirlo. Que esta instrucción, también, se impartió al otro delegado, Sr. Paquito Santana. Además, el Querellante explicó que el Patrono violó el Convenio Colectivo al permitir, sin requerir previa aprobación, que grupos opuesto a la Unión colocaran su propaganda en el tablón de edictos.

²³ Exhibit Núm. 4 de la Unión.

El Querellante atestiguó que al día siguiente de la reunión le preguntó al supervisor quien autorizó la colocación de propaganda adversa a la Unión. Éste contestó que desconocía y que si la quería sacar frente a él lo podía hacer. Que a pesar que contó con la autorización de su supervisor para remover la propaganda lo despidieron por insubordinación.

En la declaración jurada²⁴ ofrecida ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo el Querellante señaló, y se cita tal cual fue redactado, lo siguiente con relación al incidente antes descrito:

El 22 de junio de 2005, en horas del mediodía, me di cuenta que el grupo de empleados que favorecían la eliminación de cuotas, había colocado propaganda en nuestro tablón de edictos. En ese momento yo fui donde Alfredo Archilla, y le pregunté si esa propaganda colocada por ese grupo de empleados estaba autorizado por la gerencia. Él me contestó que no tenía conocimiento de si estaba autorizado o no. Después, él me dijo que lo podía remover frente a él pero que me tenía que abstener a las consecuencias las cuales podían ser desde una suspensión hasta un despido. Yo le contesté que yo podía responsabilizarme por mis acciones. Luego, le pregunté qué regla disciplinaria de la Compañía me iba a aplicar. El me contestó que habían varias reglas que aplicaban. No dijo exactamente cuáles. Esto fue todo lo que dijo. Yo consecuentemente quité la propaganda del tablón de edictos de los empleados que favorecían la eliminación de cuotas. No hubo testigo alguno que estuviese presente cuando ocurrió esto.

Luego de evaluar la prueba y las contenciones de las partes entendemos que quedó diáfanoamente claro que el Querellante incurrió en insubordinación.

²⁴ Id.

La Regla Núm. 28 del Reglamento de Disciplina dispone que la ofensa de insubordinación apareja una medida disciplinaria que puede ser desde amonestación verbal hasta separación, según las circunstancias atenuantes o agravantes.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una falta o acto aislado puede dar lugar al despido del empleado si es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la Compañía, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para separarlo de su puesto. *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, 137 D.P.R. 643, 650 (1994); *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 544 (1979).

En *Mercedes Bus Line Inc. v. Tribunal de Distrito de San Juan*, 70 D.P.R. 690, 695 (1949), el Honorable Tribunal Supremo señaló que *[l]a negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir a un empleado.*

De lo anterior se desprende que para determinar si procede o no el despido del Querellante por insubordinación es necesario evaluar la seriedad y circunstancias de la falta cometida.

La prueba presentada ante nos es contundente al establecer la seriedad de la insubordinación del Querellante. Es un hecho incontrovertible que el Patrono instruyó al Querellante respecto a la prohibición de sustraer propaganda del tablón de edictos y le advirtió de las repercusiones disciplinarias que conllevaba este acto, que incluían hasta el despido. No empece a ello, el Querellante en una actitud desafiante incumplió con esta

instrucción, con la circunstancia agravante de realizarlo frente a su supervisor inmediato, quien le advirtió nuevamente respecto a las consecuencias de su conducta.

Cónsono con lo anterior determinamos que el despido del Querellante por insubordinación estuvo justificado.

VI. LAUDO

El despido de Víctor Picón por absentismo y por insubordinación estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de junio de 2006.

LAURA A. MARTINEZ GUZMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 23 de junio de 2006; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS RUBIO ALVARADO
SUBSECRETARIO TESORERO
UNION GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA MARIA OLMEDO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
OSRAM / SYLVANIA
HC-02 BOX 19400
GURABO PR 00778-9635

BUFETE SCHUSTER USERA & AGUILO
PO BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128

SR JOSE A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica Sistema de Oficina III