

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

SKY CATERERS / M.G.I. CARIBE
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS,
U.I.T.A.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-23-811

SOBRE: DESPIDO
Sr. Joseph García

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 21 de enero de 2025. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 28 de febrero de 2025.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante "la Unión": el Lcdo. José Carreras, asesor legal y portavoz; el señor Joseph García, querellante; y los señores Juan Santana y José Soto, en representación de la Unión.

Por Sky Caterers, en adelante la "Compañía o Patrono": el Lcdo. Reynaldo Quintana, asesor legal y portavoz; y la Lcda. Glenda Solá, representante y testigo.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la

prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del querellante, Joseph García, quedó justificado de conformidad con el Convenio Colectivo, los hechos del caso, la prueba desfilada y el derecho aplicable. De estar justificado, que se decrete el cierre y archivo definitivo de la querella. De no estarlo, que se emita el remedio dispuesto por el derecho aplicable.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTICULO III DERECHOS DE LA ADMINISTRACION

Sección 1. - Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, toda vez que tal derecho existía antes del otorgamiento de cualquier convenio previo con la Unión.

Sección 2. - Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Compañía a manejar eficiente y efectivamente su negocio incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- a) Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos:
- b) ...
- c) Mantener el orden y la eficiencia en las operaciones:
- d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;
- e) ...
- f) ...
- g) Determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo y en la semana de trabajo; y las horas de sobre-tiempo;

- h) Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo, según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes, tales como cámaras de video, registro de bultos, sistema de registro de tiempo de trabajo por los empleados, etc.

...

**ARTICULO XXIX
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR
INCUMPLIMIENTO CON ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Sección 1.

Se establece que, en lo sucesivo, el proceso disciplinario para casos de ausentismo y tardanzas constará de los siguientes tres (3) pasos, ello de acuerdo a la cantidad de ausencias y tardanzas acumuladas en los periodos de tiempo, según se especifica a continuación:

Primer paso Se aplicará una amonestación escrita siempre que el empleado acumule dos (2) ausencias o más o dos (2) tardanzas o más a su turno de trabajo en cualquier periodo de sesenta (60) días;

Segundo paso Se aplicará una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, siempre que el empleado acumule cuatro (4) ausencias o más o cuatro (4) tardanzas o más a su turno de trabajo en cualquier periodo de ciento cincuenta (150) días (5 meses);

Tercer paso Se aplicará la terminación permanente de empleo cuando el empleado acumule siete (7) ausencias o más o siete (7) tardanzas o más en su turno de trabajo en cualquier periodo de doscientos cuarenta (240) días (8 meses).

...

IV. OPINIÓN

En cuanto a la controversia de la presente querella, nos corresponde determinar si el despido del señor Joseph García estuvo justificado o no.

La Compañía alegó, que el despido del señor Joseph García estuvo justificado. Sostuvo, que el Querellante incurrió en un patrón de ausencias y tardanzas en violación al Convenio Colectivo, luego de éste haber recibido varias medidas disciplinarias que no fueron cuestionadas y que no tuvieron efecto correctivo en su conducta.

La Unión, por su parte, alegó que el despido del señor García no estuvo justificado.

Aquilatada la prueba presentada por ambas partes, estamos en posición de resolver. Veamos.

El Querellante comenzó a trabajar para la Compañía el 17 de junio de 2021¹ y fue despedido el 9 de mayo de 2023². Durante el año (1) y diez (10) meses que estuvo trabajando, el Querellante incurrió en un patrón de ausencias y tardanzas que totalizaron en ese periodo veintitrés (23) ausencias y cuarenta y nueve (49) tardanzas. En el transcurso de ese periodo, la Compañía procedió con la imposición de varias acciones disciplinarias³ que nunca fueron cuestionadas; antes de que el Querellante fuese despedido.

En el campo arbitral está firmemente establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel. Elkouri & Elkouri: How Arbitration Works, 8va. Ed., BNA, Washington, D.C. (2016), págs. 13-1 et. Seq.

¹ Exhibit 1 del Patrono.

² Exhibit 4 del Patrono.

³ Exhibit 2 y 3 del Patrono.

manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel. Elkouri & Elkouri: How Arbitration Works, 8va. Ed., BNA, Washington, D.C. (2016), págs. 13-1 et. Seq.

En función de dicho derecho, el Patrono hace uso de esa prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a corregirse y superarse. De igual forma, al evaluar las faltas imputadas, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado. Burton Manufacturing Co., 82 LA 228. A saber, la Compañía evidenció durante la vista que había implementado el proceso de disciplina progresiva con el Querellante. Que a raíz del Querellante haber infringido varias faltas, la Compañía procedió con la implementación de diversas acciones disciplinarias. En primera instancia, amonestó al empleado el 29 de mayo de 2022 por haberse ausentado cuatro (4) ocasiones y haber llegado tarde veintitrés (23) veces. En segunda instancia, suspendió de empleo y sueldo al Querellante el 19 de diciembre de 2022 por haberse ausentado en doce (12) ocasiones, y haber incurrido en catorce (14) tardanzas. Luego de las mencionadas incidencias y acciones disciplinarias que no fueron impugnadas, el Querellante volvió a ausentarse en siete (7) ocasiones adicionales e incurrió en trece (13) tardanzas en un periodo de cuatro meses, lo que propició la terminación de empleo.

El Convenio Colectivo en su Artículo XXIX, Sección 1, tercer paso, supra - sobre Procedimiento Disciplinario por Incumplimiento con Ausencia y Puntualidad - en lo pertinente claramente dispone que será justificada dicha acción de despido y que: *“se aplicará la terminación permanente de empleo cuando el empleado acumule siete (7) ausencias o más o siete (7) tardanzas o más en su turno de trabajo en cualquier periodo de doscientos cuarenta*

(240) días (8 meses)". Las disposiciones del Convenio Colectivo son claras en cuanto al uso de la disciplina progresiva y la implementación de sanciones disciplinarias con relación al incumplimiento de la asistencia y la puntualidad de los empleados. También, quedó evidenciado el derecho que tiene la Compañía de proceder con el despido de un empleado por aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que sea lesiva a la tranquilidad, seguridad y el orden, y/o del tal riesgo a la normalidad operatoria del negocio. Aquí la Compañía, razonablemente, le brindó al Querellante varias oportunidades para demostrar su acción correctiva; cumpliendo así, con el procedimiento y la disciplina progresiva establecida en el Convenio Colectivo. Oportunidades que el Querellante desaprovechó; y que lejos de corregirla, el Querellante formó un patrón de ausencias y tardanzas que infringió directamente en la operación del negocio.

A tales efectos, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del Patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). Somos de opinión que el

despido del señor Joseph García no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

V. LAUDO

El despido del señor Joseph García estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de octubre de 2025.



MARIELA CHEZ VELEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 22 de octubre de 2025; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNIÓN IND. TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
uita123@hotmail.com

LCDA. GLENDA SOLÁ CARRILLO
HUMAN RESOURCES OFFICER
SKY CATERERS
gsola@mgicaribe.com

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
jecarrerasrovira@gmail.com

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA-LATORRE
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
rquintana@bqlawoffices.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA