

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-24-574

SOBRE: DESPIDO
Sr. Luis Santiago Colón

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 28 de agosto de 2024. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 11 de octubre de 2024.

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 Luis M. Santiago, querellante; y el señor Juan Santana, presidente de la Unión.

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

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. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Determinar si el despido del querellante, Luis Santiago Colón, quedó justificado, de conformidad con la prueba, los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De estarlo que se desestime la querrela. De no estarlo, que se emita el remedio dispuesto por ley.

Por la Unión:

Que la Honorable Arbitro determine si el despido del empleado estuvo o no justificado. De determinar que [] emita el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ concluimos que el asunto específico a resolver es aquel presentado por el Patrono.

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

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo IX - Sumisión: b) En la eventualidad 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 resueltos 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.

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 querrela, nos corresponde determinar si el despido del señor Luis Santiago Colón estuvo justificado o no.

La Compañía alegó, que el despido del señor Luis Santiago Colón 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 correctivas que no tuvieron efecto en su conducta.

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

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

En el caso de autos consideramos que los hechos pertinentes que dan base al despido del Querellante son claros y concisos. El empleado comenzó a trabajar para la

Compañía el 10 de febrero de 2023² y fue despedido el 2 de enero de 2024³. Durante los poco más de diez (10) meses que estuvo trabajando, el Querellante incurrió en un patrón de ausencias y tardanzas que totalizaron en ese periodo treinta y nueve (39) ausencias y cincuenta (50) tardanzas. En el transcurso de ese periodo, la Compañía procedió con la imposición de varias acciones disciplinarias⁴ 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.⁵ 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. Siendo éste el caso ante nos.

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*

² Exhibit 1 de la Compañía.

³ Exhibit 4 de la Compañía.

⁴ Exhibits 2a, 2b y 3 de la Compañía.

⁵ Elkouri & Elkouri: How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 635 et. Seq.

más o siete (7) tardanzas o más en su turno de trabajo en cualquier periodo de doscientos cuarenta (240) días (8 meses)”.

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 4 de julio de 2023 por haberse ausentado once (11) ocasiones y haber llegado tarde trece (13) veces. En segunda instancia, suspendió al Querellante el 3 de octubre de 2023 por haberse ausentado en trece (13) ocasiones, y haber incurrido en veintiséis (26) tardanzas. Luego de las mencionadas incidencias y acciones disciplinarias que no fueron impugnadas, el Querellante volvió a ausentarse en quince (15) ocasiones adicionales e incurrió en once (11) tardanzas en un periodo de tres meses, lo que propició la terminación de empleo.

Quedó establecido que 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. Oportunidad que el Querellante desaprovechó.

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 Luis Santiago Colón no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo.

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía demostró que, en efecto, el Querellante incurrió en las faltas imputadas.

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

V. LAUDO

El despido del señor Luis Santiago Colón estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de enero de 2025.



MARIELA CHEZ VELEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 10 de enero de 2025; y se remite copia por correo electrónico

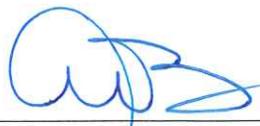
a las siguientes personas:

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