

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-24-797

SOBRE: Despido por Absentismo

ÁRBITRO: Lilliam M. Aulet Berríos

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de referencia se efectuó el martes, 18 de marzo de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan. El caso quedó sometido para efectos de análisis y adjudicación el 21 de abril de 2025.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Sky Caterers / M.G.I. Caribe, en adelante "el Patrono o la Compañía", compareció: el Lcdo. Reynaldo Quintana, asesor legal y portavoz; y la Sra. Glenda Solá Carrillo, testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados de Aeropuertos, en adelante "la Unión", compareció: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan Santana, presidente; el Sr. José Soto, vicepresidente; y el Sr. Omar Santiago Quiles, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

### POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si el despido del querellante, Omar Santiago, quedó justificado o no de conformidad con la evidencia y los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De estar justificado, que se archive y cierre definitivamente la querrela. De no estarlo, que se emita el remedio adecuado de conformidad con el derecho aplicable.

### POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De no estarlo, que el árbitro emita el remedio que entienda adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De estar justificado, que se determine el cierre y archivo definitivo de la querrela. De no estarlo, que se emita el remedio adecuado de conformidad con el derecho aplicable.

## III. EVIDENCIA DOCUMENTAL

### A. Exhíbites Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2022.
  - a. Estipulación de 22 de septiembre de 2023.

---

<sup>1</sup> Artículo XIII- Sobre 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 árbitro determinará el (los) asunto preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

**B. Exhibits de la Compañía:**

1. Contrato de Empleo Probatorio de 25 de agosto de 2022.
2. Amonestación – Incumplimiento de la regla número 8 sobre ausencias y tardanzas excesivas fechada el 5 de octubre de 2023.
3. Suspensión - Incumplimiento de la regla número 8 sobre ausencias y tardanzas excesivas fechada el 31 de diciembre de 2023.
4. Terminación de Empleo por incumplimiento de la regla número 8 sobre ausencias y tardanzas excesivas fechado el 25 de marzo de 2024.
5. Querrela en primer y segundo paso sobre terminación de empleo por regla número 8, y Artículo XXIX, fechada el 5 de abril de 2024.

**IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO<sup>2</sup>****ARTÍCULO III  
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

...

**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:

...

**(d)** Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados.

**ARTÍCULO 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:

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo 2022, según enmendado, por la Estipulación con fecha de 22 de septiembre de 2023.

**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 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 en su turno de trabajo en cualquier periodo de doscientos cuarenta (240) días (8 meses).

**Sección 2.** Las razones por las cuales no se considerarán ausencias, serán las siguientes: cirugías médicamente necesarias, pandemia, aquellas correctamente cubiertas por alguna de las licencias de ley o las licencias de vacaciones, servicio de jurado y por funeral contenidas en el Convenio Colectivo vigente. Disponiéndose, además, que todas las ausencias y tardanzas expirarán por el paso del tiempo, transcurridos doce (12) meses de cada incidencia que no forme parte de un proceso disciplinario comenzado y en curso.

En casos de eventos de fuerza mayor, se evaluarán los méritos de cada caso para determinar si la ausencia o tardanza es una justificada por la emergencia. Entendiéndose que la Compañía siempre tendrá como prioridad la salud y seguridad de todos sus empleados y el empleado, como persona prudente y razonable, siempre tendrá el compromiso de asistir a su turno de trabajo lo mas pronto posible luego del evento, salvaguardando vida y propiedad.

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Omar Santiago Quiles, aquí querellante, comenzó a trabajar como empleado de limpieza y saneamiento ("cleaner") el 25 de agosto de 2022.

2. El 5 de octubre de 2023, recibió una amonestación escrita por haber incurrido en ausencias repetitivas. El Querellante acumuló un total de ocho (8) ausencias durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 5 de octubre de 2023. (Véase el Exhibit 2, del Patrono).

3. El 29 de diciembre de 2023, fue suspendido por haberse ausentado en seis (6) ocasiones durante el periodo comprendido entre el 6 de octubre y el 27 de diciembre de 2023. (Véase el Exhibit 3, del Patrono).

4. El 25 de marzo de 2024, el Querellante fue despedido por haberse ausentado en diez (10) ocasiones durante el periodo comprendido entre el 6 de enero y el 25 de marzo de 2024. (Véase el Exhibit 4, del Patrono).

5. El 10 de abril de 2024, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

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

El Patrono argumentó que, el despido del Querellante estuvo justificado por haber mantenido un patrón de ausencias en violación al Convenio Colectivo y luego de haber recibido varias medidas correctivas que no tuvieron efecto en su conducta.

La Unión alegó que, el despido no estuvo justificado y reclamó la reposición del Querellante en el empleo, así como el pago de los haberes dejados de percibir.

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 este caso, el Patrono presentó suficiente evidencia, testifical y documental, para demostrar que el despido del Querellante estuvo justificado por un patrón de absentismo.

De la prueba presentada, refrendada por el testimonio de la Sra. Glenda Solá, oficial en jefe del Área de Recursos Humanos, se desprende que el Querellante se ausentó en veinticuatro (24) ocasiones en un periodo de doce (12) meses. Que, las acciones de personal recibidas por el Querellante daban cuenta de que dichas ausencias no habían sido cargadas a licencia alguna. Que, fue advertido de que su conducta era inaceptable dado al impacto que la misma tenía en las operaciones del negocio y en el servicio a los clientes.

La Unión, no presentó prueba en apoyo de su alegación. Razón por la cual, puntualizamos en lo siguiente: "Meras alegaciones o teorías no constituyen prueba". *Asociación Auténtica de Empleados v. Municipio de Bayamón*, 111 D.P.R. 527, 531 (1981).

Como es sabido: "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).

En este caso aplica 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.

Por lo tanto, y luego de un análisis de los hechos del caso y la evidencia admitida consideramos probada la terminación de empleo del Querellante por incumplir con el Artículo XXIX, sobre Procedimiento Disciplinario por Incumplimiento con Asistencia y Puntualidad, supra, y con la Regla Núm. 8, sobre Ausencias y Tardanzas.

## VI. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado. Se determina el cierre y archivo definitivo de la querella.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 27 de junio de 2025.



---

LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

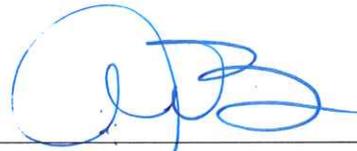
Archivada en autos hoy, 27 de junio de 2025; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA. GLENDA SOLÁ CARRILLO  
SKY CATERERS  
gsola@mgicaribe.com

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

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

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



---

ARLENA OLIVO BACHILLER  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA