

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

AIRPORT SHOPPES
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS (UITA)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-1102

SOBRE: DESPIDO - ABANDONO DE
EMPLEO - Sra. Margarita Segarra

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró el lunes, 9 de marzo de 2026, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 10 de abril de 2026.

Por **Airport Shoppes**, en adelante, “**el Patrono**”, comparecieron: el Lcdo. Reynaldo A. Quintana-Latorre, asesor legal y portavoz; la Sra. Glenda Solá Carrillo, representante del Patrono y testigo; y la Sra. Maritza Santiago, testigo. Por la **Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos (UITA)**, en adelante, “**la Unión**”, comparecieron: el Lcdo.

José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan Santana Pizarro, presidente de la Unión; y la Sra. Margarita Segarra, querellante.

II. SUMISIÓN

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO:

Determinar si el despido de la querellante, Margarita Segarra, quedó justificado o no, de conformidad con la prueba y los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

De estarlo, que se archive y desestime la querella.

De no estarlo, que se emita el remedio adecuado de conformidad con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido de la empleada Margarita Segarra estuvo o no justificado.

De determinar que no lo estuvo que emita el remedio que estime adecuado.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que la controversia que se resolverá es la siguiente:

Determinar si el despido de la querellante, Margarita Segarra, estuvo justificado o no.

De determinar que estuvo justificado, se archive y desestime la querella.

De determinar que no lo estuvo, que se emita el remedio adecuado.

III. PRUEBA CONJUNTA

Exhíbit 1: Convenio Colectivo 2025-2028, entre la UITA y Airport Shoppes.

IV. PRUEBA PRESENTADA POR EL PATRONO

Exhíbit 1: Documento intitulado "Contrato de Empleo Probatorio", fechado el 6 de abril de 2022, suscrito por Margarita Segarra Báez y un(a) representante de Recursos Humanos.

Exhíbit 2a: Documento intitulado "Personnel Action Form", con fecha del 2 de mayo de 2025.

Exhíbit 2b: Correo electrónico, con fecha de 9 de mayo de 2025.

Exhíbit 3a: Carta de 25 de abril de 2025, dirigida a Margarita Segarra Báez, suscrita por Maritza Santiago Ojeda, Human Resources Supervisor.

Exhíbit 3b: Correo electrónico, con fecha de 25 de abril de 2025.

Exhíbit 3c: Copia del correo certificado, dirigido a Margarita Segarra Báez, con fecha de envío de 25 de abril de 2025.

Exhíbit 4a: Carta de 1 de mayo de 2025, dirigida a Margarita Segarra Báez, suscrita por Maritza Santiago Ojeda, Human Resources Supervisor.

Exhíbit 4b: Correo electrónico, con fecha de 1 de mayo de 2025.

Exhíbit 4c: Copia del correo certificado, dirigido a Margarita Segarra Báez, con fecha de envío de 2 de mayo de 2025.

Exhíbit 5: Documento intitulado "Timecard Report", consta de tres páginas.

Exhíbit 6a: Carta, con fecha de 13 de junio de 2025, sobre Contestación a la Querrela consolidada en Primer y Segundo Paso.

Exhíbit 6b: Correo electrónico, fechado el 13 de junio de 2025.

V. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO III

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

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) Expandir o disminuir las operaciones existentes;
- (c) Mantener el orden y la eficiencia de sus operaciones;
- (d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;

...

Sección 3. ...

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas y limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales

¹ Convenio Colectivo firmado entre Airport Shoppes y la Unión Independiente de Empleados de Aeropuertos, con fecha de vigencia del 11 de abril de 2025 hasta el 11 de abril de 2028.

derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

Sección 5. ...

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar si el despido de la Sra. Margarita Segarra estuvo justificado o no. El Patrono alegó que la querellante, Margarita Segarra, fue despedida efectivo el 6 de abril de 2022, por haber incurrido en abandono de empleo al no haberse reportado a su lugar de trabajo durante un periodo continuo de casi un mes.

Por el Patrono testificó la Sra. Glenda Solá Carrillo, quien labora en el puesto de Chief HR Officer en la empresa. La señora Solá expresó que tomó la decisión de terminar el contrato de empleo de la Sra. Margarita Segarra con la empresa, luego de haber examinado: a) el "Timecard" (Exhíbit 5 del Patrono), b) el periodo correspondiente a las ausencias relacionadas al abandono de empleo, c) las comunicaciones por escrito que fueron enviadas a la Querellante por correo certificado (Exhibits 3a, 3b, 3c y 4a, 4b y 4c del Patrono), y, d) los documentos recibidos posterior a la reunión del Primer y Segundo Paso consolidado por acuerdo entre las partes (Exhíbit 6a y 6b del Patrono) en el que participó y donde se revisó el proceso disciplinario. La señora Solá dijo que la Querellante no estaba cubierta por alguna licencia de empleo o reserva de empleo. Por ejemplo: SINOT, Seguro Choferil, o la Corporación del Fondo del Estado de Puerto Rico. Que, la Querellante no se presentó a su turno de trabajo el 26 de abril de 2025, ni el 2 de mayo de 2025, a pesar de que le fueron enviado dos (2)

comunicados para que se presentara a trabajar; ni presentó documentos que excusaran su incomparecencia durante el periodo de 7 de abril de 2025 hasta el 22 de abril de 2025. Que, luego de analizar los documentos anteriormente mencionados, determinó que el Patrono se mantenía en la acción disciplinaria tomada (despido).

La Unión no presentó prueba testifical ni documental.

Analizada y aquilatada la prueba, determinamos que el despido de la Sra. Margarita Segarra Báez, por abandono de empleo, estuvo justificada. Por un lado, la Querellante no presentó evidencia para sustentar sus ausencias desde el 7 de abril de 2025 hasta la fecha de terminación de empleo. Además, no presentó prueba de haberse reunido con Recursos Humanos para explicarle que su alegada situación por la cual se estaba ausentando, podía haber estado relacionada al trabajo. Ésta tampoco solicitó licencia alguna para sustentar esas ausencias.

De otro lado, el derecho del Patrono a administrar eficientemente su empresa, según el Convenio Colectivo, específicamente, en lo referente a la imposición de sanciones disciplinarias conforme a la necesidad operacional de la misma, resulta claro e inequívoco. Determinamos que el Patrono actuó conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable y que, la sanción disciplinaria que aplicó contra la Querellante no fue irrazonable ni caprichosa.

Las partes acordaron regir sus relaciones obrero-patronales mediante un Convenio Colectivo. El Artículo III del Covenio Colectivo reconoce la facultad del Patrono a aplicar aquellas disposiciones que estime necesarias para la administración

efectiva de su negocio. En el referido Artículo se establece, entre otras, las facultades de: a) mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones y b) emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados, *supra*. A tenor con el Convenio Colectivo y la evidencia presentada en la audiencia de arbitraje, es claro el derecho del Patrono a administrar eficientemente su empresa conforme a la necesidad operacional de la misma; y quedó demostrado que, en el ejercicio de ese derecho, la sanción disciplinaria impuesta por éste a la Querellante fue con causa justificada.

VII. LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada determinamos que el despido de la querellante, Sra. Margarita Segarra, estuvo justificado. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. A-25-1102.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, 28 de mayo de 2026.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

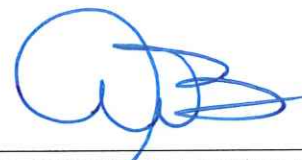
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 28 de mayo de 2026. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UITA
uita123@hotmail.com

LCDA. GLENDA SOLA
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER
AIRPORT SHOPPES
gsola@mgicaribe.com

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

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



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA