

**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 (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-26-115
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS (Unión)	SOBRE: DESPIDO POR AGRESIÓN
	ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se llevó a cabo el 4 de agosto de 2026, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 9 de septiembre de 2026, cuando radicaron los memoriales de derecho.

Por **SKY CATERERS**, en adelante “el Patrono o SKY”, estuvo representada por el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, asesor legal y portavoz; y la Lcda. Glenda Solá Carrillo, directora de Recursos Humanos. La **UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS**, en adelante “la Unión o la UITA”, estuvo representada por el Lcdo. Jorge L. Marchand, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan A. Santana Pizarro, presidente; y el Sr. Eugenio López Vázquez, querellante. A las partes, así representadas, se les ofreció amplia

oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes lograron acordar la controversia a resolver, en los términos siguientes:

Determinar si el despido del querellante, Eugenio López Vázquez, está justificado o no, de conformidad con la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar estar justificado el despido, que se decrete el cierre y archivo definitivo de la querella. De no estar justificado el despido, que se emita el remedio que dispone el derecho aplicable.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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 en sus operaciones;

- (d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;
- (e) Determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados;
- (f) Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo en la Compañía;
- (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 [sic].
- (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.

Sección 3. La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o 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, independiente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado...

IV. RELACIÓN DE LOS HECHOS

De la prueba documental y testimonial presentada, así como de lo estipulado por las partes, determinamos los siguientes hechos pertinentes a la controversia. Las relaciones obrero-patronales entre la **SKY CATERERS** y la **UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS** se rigen por un Convenio Colectivo vigente del 3 de abril de 2025 hasta 3 de abril de 2028.¹ El 28 de agosto de 2024, el querellante, Eugenio López Vázquez, comenzó un Contrato de Empleo Probatorio como lavaplatos a tiempo completo² y recibió el Manual de Políticas y Procedimientos para Empleados del Patrono.³

No obstante, el 16 de junio de 2025, el Querellante, mientras se encontraba en horas laborables en las instalaciones de Sky Caterers, agredió físicamente al empleado Jorge de la Cruz, propinándole una bofetada, hecho que fue captado por las cámaras de seguridad.⁴ A raíz del incidente, el agredido solicitó auxilio del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, el cual expidió a su favor una Orden de Protección al amparo de la Ley Núm. 284-1999, según enmendada, conocida como Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Caso Núm. CAL2842025-3705. La misma estaría vigente hasta el 9 de julio de 2025.⁵ Tras el incidente, el Querellante acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, la cual inicialmente le concedió descanso hasta el 29 de

¹ Exhíbit - 1 - Conjunto.

² Exhíbit - 1 - Patrono.

³ Exhíbit - 2a, 2b - Patrono.

⁴ Exhíbit - 4 - Patrono.

⁵ Exhíbit - 7 - Patrono.

junio de 2025.⁶ Dicha información le fue notificada al Patrono indicándole también que el Querellante comenzaría tratamiento mientras trabajaba a partir del 30 de junio de 2025.⁷ En el curso del proceso, la licenciada Solá rindió una declaración jurada solicitada por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado respecto al querellante.⁸

Por otra parte, en atención a la Orden de Protección vigente, la Lcda. Glenda Solá notificó al Querellante que de necesitar comunicarse con ellos lo hiciera, exclusivamente, por correo electrónico a través de ella.⁹ Simultáneamente, la supervisora Maritza Santiago informó al Querellante que no había recibido comunicación o documentación alguna de su parte sobre el estatus de su caso en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Que les dejará saber si continuaba en descanso o solicitaría reinstalación a su puesto de trabajo.¹⁰ Como parte de la investigación, el Patrono corroboró, mediante la página electrónica del registro de casos del Tribunal, la existencia del caso judicial del Querellante. En dicho registro había una sentencia mediante la cual el Querellante se declaró culpable.¹¹ Posteriormente, el 9 de julio de 2025, el Tribunal expidió una nueva Certificación de Orden de Protección, vigente hasta

⁶ Exhíbit - 5 - Patrono.

⁷ Exhíbit - 6 - Patrono.

⁸ Exhíbit - 17 - Patrono.

⁹ Exhíbit - 8 - Patrono.

¹⁰ Exhíbit - 9 - Patrono.

¹¹ Exhíbit - 13 - Patrono.

el 9 de julio de 2028, en favor del empleado agredido (de la Cruz) y en contra del Querellante.¹²

Finalmente, el 17 de julio de 2025, tras el Patrono culminar su investigación, la supervisora Santiago notificó formalmente al Querellante, con copia a la Unión y a la señora Solá, su despido por violación al Convenio Colectivo y a las normas de la compañía.¹³ Ese mismo día, la Unión, en desacuerdo con la medida disciplinaria impuesta al Querellante, activó el Artículo VI, Procedimiento de Quejas, Agravio y Arbitraje, y sometió la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.¹⁴

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso determinaremos, si el despido del querellante, Eugenio López Vázquez, estuvo justificado o no, conforme con la prueba presentada, el derecho aplicable y lo dispuesto en el Convenio Colectivo suscrito por las partes.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, mediante el cual deberá demostrar que hubo justa causa para la acción tomada. Relacionado con la justa causa, el tratadista Demetrio Fernández, en su libro, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición (2000), a la página 209-210,

¹² Exhíbit – 11 – Patrono.

¹³ Exhíbit – 3 – Patrono.

¹⁴ Exhíbit – 14, 15 y 16 – Patrono.

expresa que: "...la mayoría de los contratos colectivos disponen que los patronos pueden disciplinar o despedir empleados siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa. Y sobre la justa causa en particular, dicho tratadista expresó que: El principio de justa causa se considera que comprende tres (3) cuestiones principales:

- (i) Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
- (ii) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y
- (iii) Si la medida disciplinaria fue razonable."

Luego de aplicar el principio de justa causa previamente citado, entendemos que con la prueba sometida quedó establecido y configurado dicho principio.

El Patrono plantea que el despido se justificó, pues se aplicó la disciplina correspondiente a la infracción de la Regla Núm. 40 establecida y validada por el Artículo III, Derecho de Administración del Convenio Colectivo entre las partes. Señaló que en su derecho de administración estableció y mantiene en Manual de Políticas y Procedimientos para Empleados, en el cual se incluyen las Normas de Conducta y Disciplina. La norma número 40 establece que, *Pelear o invitar a pelear; provocar o incitar a cometer actos de violencia contra un empleado, supervisor, gerente, oficial de seguridad cliente o persona particular; amenaza de daño corporal; alterar la paz en los predios de la compañía o en los predios usados por ésta*, en su primera Infracción conlleva el *Despido* en primera ofensa.

Para sustentar su planteamiento el testimonio de la Lcda. Glenda Solá, directora de Recursos Humanos, estableció que entre sus funciones se encuentra la administración del Convenio Colectivo. Explicó que el Querellante se reclutó para el puesto de lavaplatos y que recibió orientación correspondiente sobre las normas internas y las funciones inherentes al puesto que ocuparía. Además, indicó que el Querellante fue despedido tras agredir físicamente a un compañero de trabajo durante las operaciones del negocio. Según señaló, se realizó una investigación y, como medida provisional, ambos empleados fueron separados del área de trabajo mientras concluía el proceso. Asimismo, sostuvo que se revisaron las cámaras de seguridad que captaron el incidente y evidenciaron que otros empleados tuvieron que intervenir para que el señor López no continuara con la agresión hacía el señor de la Cruz.

La licenciada Sola relató que preparó un Informe Patronal para la Corporación del Fondo del Seguro del Estado relacionado a una afección de salud del Querellante como consecuencia del incidente. En dicho informe, se consignó que el Querellante había agredido a otro empleado, alegando que este lo incitó a pelear mediante “comentarios y miradas”. La testigo añadió que la Corporación del Fondo del Seguro del Estado colocó al Querellante en descanso hasta el 29 junio de 2025 y autorizó su regreso el 30 de junio de 2025. No obstante, el despido se formalizó el 17 de julio de 2025, una vez el Querellante fue dado de alta y no solicitó reinstalación dentro del término dispuesto por ley para reserva de empleo.

Además, la licenciada Solá manifestó que el señor de la Cruz solicitó una Orden de Protección en contra del Querellante, la cual se renovó en varias ocasiones. Incluso, el Querellante fue arrestado por violar dicha orden y presentó alegación de culpabilidad en un caso relacionado con la Ley Núm. 284-1999, Ley Contra el Acecho. Debido a que la orden prohibía su acceso al lugar de trabajo del empleado agredido, las partes acordaron someter el caso directamente al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo para salvaguardar la seguridad del señor de la Cruz. Asimismo, Solá explicó que notificó al Querellante sobre la existencia de la Orden de Protección y le informó que toda comunicación debía realizarse mediante correo electrónico para evitar violaciones adicionales.

Finalmente, la testigo aclaró que el Manual del Empleado establece el despido como medida disciplinaria aplicable a situaciones que involucren agresiones o incitaciones a pelear entre empleados o con clientes. Según indicó, la conducta del Querellante violó la Regla 40 del Manual de Políticas y Procedimientos para Empleados. Por consiguiente, y considerando los hallazgos de la investigación, la evidencia en video y la admisión del Querellante, concluyó que la falta configuraba una infracción cuya sanción correspondiente era el despido, aun tratándose de una primera falta.

La Unión, por su parte, no presentó alegato escrito no obstante el día de la vista de arbitraje mediante el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios indicó que el despido de Eugenio López Vázquez no se justifica.

Solicita su reposición al empleo con todos los haberes correspondiente, una vez sea dado del alta de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, así como la eliminación de la carta disciplinaria de su expediente.¹⁵ Para sustentar sus alegaciones, el querellante, Eugenio López Vázquez declaró que, al comenzar a trabajar en Sky Caterers, el Sr. Jorge de la Cruz entabló amistad con él. Expresó que, con el paso del tiempo, el señor de la Cruz comenzó a hacerle comentarios insinuando que estaba “paseando y miqueando” durante su jornada laboral. Declaró que, esos comentarios fueron constantes y tenían el propósito de provocarlo o confrontarlo. El Querellante alegó que “el señor de la Cruz intentaba obtener información para luego expresar al supervisor”. Indicó además que, en varias ocasiones, le expresó directamente al señor de la Cruz que no le gustaban los comentarios, ni su conducta. El Querellante sostuvo que, ante esa situación, notificó al supervisor, Velazco sobre el comportamiento del señor de la Cruz. El Querellante declaró que acudió al Departamento de Recursos Humanos, donde informó sobre el patrón de conducta y la preferencia que, existía entre supervisores y ciertos empleados. Finalmente, López Vázquez manifestó que le dio una bofetada al señor de la Cruz porque se sintió agobiado por los comentarios hacia él y la presión que percibía de su parte.

Evaluada y aquilatada la totalidad de la prueba presentada, concluimos que la admisión del querellante, Eugenio López Vázquez, de haberle propinado una bofetada a un compañero de trabajo elimina la necesidad de un análisis

¹⁵ Exhibit - 14 - Patrono.

adicional sobre ese hecho. La evidencia demostró que la conducta admitida por el Querellante ocurrió durante horas laborables y dentro del lugar de trabajo. Aunque el Querellante alegó haber reaccionado a un acto de humillación, tal explicación no justifica su conducta ni reduce la gravedad del acto cometido. La agresión física constituye una de las faltas más serias en el ambiente laboral, pues afecta la continuidad y eficiencia de los servicios, y distrae a otros empleados de sus funciones, como sucedió en este caso. Conforme a la consigna de admisión de culpa y relevo de prueba, no es necesario presentar evidencia adicional sobre un hecho ya admitido.

La principal obra doctrinal, *How Arbitration Works*, explica que las admisiones voluntarias durante una investigación o en el proceso disciplinario tiene un valor probatorio enérgico. Los tratadistas señalan que, cuando la admisión es clara, y no existen elementos creíbles que lo contradigan los árbitros consideran que es prueba suficiente para establecer la falta imputada permitiendo al patrono justificar la sanción disciplinaria severa incluyendo el despido. Ello, cuando la falta admitida constituye una violación seria a las normas de conducta y afecta la operación o seguridad del lugar de trabajo.¹⁶ Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos lo siguiente:

¹⁶ Elkouri, F., & Elkouri, E. A. (2016). *Evidence*. Editor-in-Chief Kenneth May (Eight Edition), HOW ARBITRATION WORKS, (pp. 8-42) K. May, A. L. Goldman, & R. Corrada, Eds.). Bloomberg BNA.

VI. LAUDO

Determinamos, de conformidad con la prueba presentada, el derecho aplicable y lo dispuesto en el Convenio Colectivo que, la conducta admitida por el querellante, Eugenio López Vázquez, constituyo justa causa para su despido. En consecuencia, se decreta el cierre y archivo definitivo de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de septiembre de 2026.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

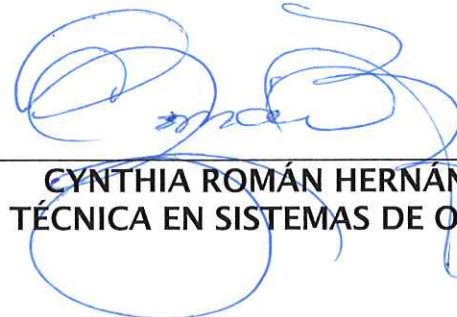
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de septiembre de 2026, y remitida por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDO. JORGE L. MARCHAND HEREDIA
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ,
UNIÓN INDEP. DE TRABA. DE AEROPUERTOS
jorgeluismarchand@gmail.com
jecarreraroviera@gmail.com

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA LATORRE
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICES
AIRPORT SHOPPES
rquintana@bqlawoffices.com
lriviera@bqlawoffices.com

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO, PRESIDENTE
UNIÓN INDEP. DE TRABA. DE AEROPUERTOS
uita123@hotmail.com

LCDA. GLENDA SOLÁ
CHIEF HUMAN RESOURCERS OFFICER
SKY CATERERS
gsola@mgicaribe.com
masantiago@mgicaribe.com



CYNTHIA ROMÁN HERNÁNDEZ
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

