

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
(Compañía y/o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-26-304

SOBRE: AUSENTISMO Y
TARDANZAS

ÁRBITRO: Lilliam M. Aulet

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de referencia se efectuó el 12 de marzo de 2026, 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 20 de abril de 2026.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Sky Caterers, en adelante "la Compañía o el Patrono", compareció: el Lcdo. Reynaldo Quintana, asesor legal y portavoz; y la Sra. Glenda Solá Carrillo, representante y 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; y el Sr. Luis M. Santiago Santiago, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del Querellante, Luis Santiago, 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 querrela. De no estarlo, que se emita el remedio adecuado de conformidad con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. (sic)

III. EVIDENCIA DOCUMENTAL

A. Exhibits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo suscrito entre las partes el 5 de abril de 2025.
2. Convenio Colectivo suscrito entre las partes el 31 de diciembre de 2021.

B. Exhibits del Patrono:

1. Contrato de Empleo Probatorio.
2. Manual de Políticas y Procedimientos para Empleados.
3. Acuse de Recibo de Manual de Empleados.
4. Amonestación Escrita- Incumplimiento con la Regla #8, sobre ausencias y tardanzas excesivas de 31 de diciembre de 2024.
5. Suspensión- Incumplimiento con la Regla #8, sobre ausencias y tardanzas excesivas de 16 de abril de 2025.
6. *Personnel Action Form* de 16 de septiembre de 2025.
7. Carta sobre Querrela en Primer y Segundo Paso consolidadas, por terminación de empleo.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO III¹ 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.

¹ Este Artículo permaneció inalterado tanto en el Convenio Colectivo de 2022, como en el Convenio Colectivo de 2025.

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;
- (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;
- (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.

ARTÍCULO XXIX²
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
POR INCUMPLIMIENTO CON
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

1. Se establece que, en lo sucesivo, el proceso disciplinario para casos de ausentismo y tardanzas constará de los siguientes tres (3) pasos:

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

² Convenio Colectivo vigente desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

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).

V. DISPOSICIONES DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEADOS

Normas de Conducta y Disciplina

II. Normas de Conducta

8. Ausentismo y/o tardanzas excesivas:

- **Primera Infracción:** Advertencia escrita
- **Segunda Infracción:** 3 días de suspensión
- **Tercera Infracción:** Despido

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Luis M. Santiago Santiago, aquí querellante, se desempeñó como *"cleaner"* desde el 4 de enero de 2023 hasta el 16 de septiembre de 2025.
2. El 31 de diciembre de 2024, el Querellante fue amonestado por escrito por haber incumplido con la Regla Número 8, sobre ausencias y tardanzas excesivas, y el Artículo XXXI del Convenio Colectivo, sobre Procedimiento Disciplinario por Incumplimiento con Asistencia y Puntualidad. Ello, al incurrir en veintidós (22) ausencias y cuatro (4) tardanzas durante el periodo comprendido entre el 30 de junio y el 31 de diciembre de 2024. La amonestación no fue cuestionada por la Unión.

3. El 16 de abril de 2025, el Querellante fue suspendido por haber incumplido con la Regla Núm. 8, sobre ausencias y tardanzas, al acumular cinco (5) ausencias durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 14 de abril de 2025. La amonestación no fue cuestionada por la Unión.
4. El 16 de septiembre de 2025, el Querellante fue despedido por haber incumplido con la Regla Núm. 8, sobre ausencias y tardanzas, al acumular dieciséis (16) ausencias y ocho (8) tardanzas durante el periodo comprendido entre el 16 de abril y el 16 de septiembre de 2025.
5. El 1 de octubre de 2025, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante quedó justificado o no de conformidad con la prueba y los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

El Patrono argumentó que, el despido quedó plenamente justificado por ir en contra de la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio al violentar reiteradamente las políticas de asistencia y puntualidad.

La Unión alegó que, el despido no estuvo justificado por la Regla núm. 8, y reclamó la reposición con paga y demás haberes dejados de percibir, así como el retiro de la acción disciplinaria del expediente.

Sin embargo, no presentó prueba en apoyo a su alegación. Por lo que 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).

Mientras que, 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 fue advertido de que su conducta era inaceptable dado el impacto que la misma tenía en las operaciones del negocio y en el servicio a los clientes.

Que las acciones disciplinarias no tuvieron efecto sobre su conducta y que tampoco fueron objetadas por la Unión. Situación que derivó en el despido por ausencias y tardanzas excesivas.

Sin duda, el Querellante incurrió en la conducta imputada al acumular un total de cuarenta y tres (43) ausencias y doce (12) tardanzas en el periodo comprendido entre el 30 de junio de 2024 y el 16 de septiembre de 2025.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2. - Justa causa para el despido, dispone que: se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

En síntesis: "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).

Ante los hechos de este caso, debemos señalar que aun cuando las razones ofrecidas por un empleado para excusar cada ausencia pareciesen justificadas, este puede ser disciplinado por las ausencias en exceso si las mismas se vuelven tan frecuentes que resultan en que el servicio brindado por el empleado tenga poco o ningún valor para el Patrono.

Por lo anteriormente expuesto, y en ausencia de evidencia que demuestre lo contrario, entendemos que le asiste la razón al Patrono. Por lo que, consideramos probada la terminación de empleo del Querellante.

VIII. LAUDO

El despido del querellante, Luis Santiago, quedó justificado de conformidad con la prueba y los hechos del caso, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se desestima la querrela y se ordena el cierre y archivo de esta.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 19 de mayo de 2026.


LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 19 de mayo de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas.

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA - LATORRE

rquintana@bqlawoffices.com

lriviera@bqlawoffices.com

nsantos@bqlawoffices.com

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS

jecarrerasrovira@gmail.com

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO

PRESIDENTE

UITA


uita123@hotmail.com

LCDA. GLENDA SOLÁ CARRILLO

CHIEF HUMAN RESOURCES

SKY CATERERS

gsola@mgicaribe.com


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA