

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)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-26-45

SOBRE: DESPIDO
ÁNGEL SANTIAGO MUJICA

ÁRBITRO:
YESENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de epígrafe fue señalada para celebrarse el 18 de febrero de 2026 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en Hato Rey, Puerto Rico. Por la **UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS**, en adelante la **UITA**, compareció el Lcdo. Jorge Luis Marchand Herredia, acompañado de Juan Santana, presidente de la Unión y el querellante, Sr. Ángel Santiago Mujica. Por el Patrono, **SKY CATERERS**, compareció el Lcdo. Reynaldo Quintana Latorre y la Sra. Glenda Solá, directora de Recursos Humanos y testigo. A las partes comparecientes se les brindó amplia oportunidad para presentar toda la evidencia documental y testifical que estimaran pertinente en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido para adjudicación el 20 de marzo de 2026.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes sometieron el siguiente acuerdo de sumisión:

Determinar si el despido del querellante, quedó justificado o no de conformidad con los hechos del caso, la prueba desfilada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De estar justificado el despido del querellante que se desestime y archive la querella. De no estar justificado el mismo, que se conceda el remedio que proceda tomando en cuenta la normativa legal aplicable y el Convenio Colectivo. [sic]

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

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.
- (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.

Sección 5. La Compañía será responsable de crear nuevos trabajos y modificar o cambiar trabajos existentes, según sea requerido para cumplir con las necesidades del negocio. Después de dichos cambios, la Compañía establecerá una clasificación de paga, la cual será negociada con la Unión, a solicitud de ésta.

Sección 6. La Unión reconoce que es responsabilidad de la Compañía el mantener el más alto nivel de eficiencia operacional y continuar el desarrollo técnico para obtener mejor calidad, confiabilidad y costo reducido del producto.

MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEADOS

Normas de conducta

8. Ausentismo y/o tardanzas excesivas:

Primera infracción: Advertencia escrita

Segunda infracción: 3 días de suspensión

Tercera infracción: Despido

IV. DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. Entre las partes existe un Convenio Colectivo vigente que cobija la querella objeto del presente caso.¹
2. El querellante, Ángel Santiago Mujica, comenzó a trabajar para la empresa Sky Caterers el 28 de mayo de 2024, en el puesto de *Lead Person*.²

¹ Véase Exhibit Conjunto I.

² Véase Exhibit 1 del Patrono.

3. El 28 de mayo de 2024, el querellante acusó recibo del Manual de Empleados de la empresa.³
4. El Manual de Políticas y Procedimientos de la empresa contiene la **Regla Número 8**, la cual regula las ausencias y tardanzas, y establece un sistema de **disciplina progresiva**, a saber: (1) primera infracción, **amonestación escrita**; (2) segunda infracción, **suspensión de tres (3) días**; y (3) tercera infracción, **terminación de empleo**.
5. El 1 de octubre de 2024, el querellante fue amonestado, por haber acumulado ocho (8) tardanzas durante el período comprendido entre julio y septiembre de 2024.⁴
6. El 13 de enero de 2025, el querellante fue suspendido, por haber incurrido en cuatro (4) ausencias durante el período comprendido entre el 28 de septiembre de 2024 y el 3 de enero de 2025. Como resultado, se le impuso una suspensión de tres (3) días.⁵
7. El 27 de junio de 2025, el querellante fue despedido tras haber incurrido en diez (10) tardanzas y siete (7) ausencias durante el período comprendido entre el 4 de enero de 2025 y el 23 de junio de 2025, constituyendo así una tercera

³ Véase Exhibits 2 y 6 del Patrono.

⁴ Véase Exhibit 3 del Patrono.

⁵ Véase Exhibit 4 del Patrono.

infracción conforme al esquema de disciplina progresiva establecido en dicho manual.⁶

8. La Unión no estuvo conforme con la determinación del Patrono, dado a ello, radicó la presente querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, luego de agotar el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nuestra consideración, el Patrono, por conducto de su representante legal, sostuvo que el despido del Sr. Ángel Santiago Mujica, quien se desempeñó durante un año y un mes como *Lead Person* en Sky Caterers, estuvo justificado debido a violaciones a las normas de conducta relativas a la asistencia y puntualidad en el trabajo. Para sustentar sus alegaciones, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Glenda Solá, directora de Recursos Humanos de la empresa, quien declaró que el querellante incurrió en un patrón de ausencias y tardanzas que afectaba el buen y normal funcionamiento de las operaciones. Como resultado, le impuso una amonestación escrita el 1 de octubre de 2024, tras haber acumulado ocho (8) tardanzas entre los meses de julio y septiembre de 2024. Testificó además que el 13 de enero de 2025, el querellante fue suspendido por tres (3) días por incumplir nuevamente con la misma norma, al haber incurrido en cuatro (4) ausencias entre el 28 de septiembre de 2024 y el 3 de enero de 2025. Declaró que el querellante continuó con el patrón de ausencias y tardanzas por lo que,

⁶ Véase Exhibits 5 y 7 Patrono.

finalmente, el 27 de junio de 2025, éste fue despedido, luego de incurrir en diez (10) tardanzas y siete (7) ausencias entre el 4 de enero de 2025 y el 23 de junio de 2025, lo que constituyó una tercera infracción conforme al esquema de disciplina progresiva establecido en el manual aplicable.

Explicó que, al momento de su reclutamiento, al querellante se le hizo entrega del Manual del Empleado, del cual acusó recibo. Dicho Manual establece que la primera infracción por ausentismo o tardanzas excesivas conlleva una advertencia escrita; la segunda, una suspensión de tres (3) días; y la tercera, el despido. Según la testigo, al querellante se le brindó la oportunidad de corregir su conducta en cuanto a su asistencia; no obstante, este hizo caso omiso, por lo que la empresa procedió conforme a las disposiciones reglamentarias, culminando en su despido por justa causa.

La Unión, en representación del querellante, contrainterrogó a la testigo del Patrono. A preguntas del licenciado Marchand, la testigo indicó que el Manual no especifica cuántas tardanzas o ausencias dan lugar a la imposición de medidas disciplinarias. Asimismo, señaló que al momento de las amonestaciones previas al despido no existía un Convenio Colectivo vigente. Igualmente, se le cuestionó sobre el mecanismo de notificación de horarios, ya que, según se planteó, en ocasiones, se llamaba al querellante el mismo día para asignarle turnos, indicándole que se presentara cuando pudiera, y posteriormente esas horas eran contabilizadas como tardanzas. A ello, la testigo respondió que tales planteamientos fueron evaluados durante el procedimiento de quejas y agravios, donde se corroboró la información. Indicó que inicialmente se le

imputaron trece (13) tardanzas al querellante para efectos del despido, pero que, tras la verificación correspondiente, éstas se redujeron a diez (10). Añadió que en el expediente solo constaba un certificado médico correspondiente al período del 18 al 21 de abril de 2025, el cual tampoco fue contabilizado. No obstante, sostuvo que, aun con dichos ajustes, el patrón de ausencias y tardanzas del querellante resultaba insostenible por lo que se mantuvo la medida disciplinaria impuesta.

Luego de evaluar y ponderar la evidencia documental y testifical presentada, se concluye que el despido del querellante estuvo justificado. El señor Santiago Mujica, en un periodo de un año y un mes, incurrió en once (11) ausencias y dieciocho (18) tardanzas en sus turnos de trabajo. Durante el tiempo que laboró, el Patrono aplicó consistentemente el plan de disciplina progresiva conforme a lo dispuesto en el Manual del Empleado, sin que ello produjera una mejoría en el comportamiento del querellante. Cabe señalar que, el día de la vista, el propio querellante llegó tarde a la audiencia, aun cuando tenía conocimiento previo de la citación y de la hora señalada para la misma. En cuanto a las alegaciones de la Unión de que al querellante se le requería cubrir turnos con poca antelación y posteriormente se le imputaban tardanzas, la prueba demostró que, en aquellas ocasiones en que ello ocurrió, dichas tardanzas no le fueron contabilizadas.

De la evidencia documental y testifical que obra en el expediente, se desprende que el querellante incurrió en violaciones a la Regla 8 del Manual del Empleado, relativa a la asistencia y puntualidad en el trabajo. Asimismo, quedó establecido —mediante estipulación en la vista— que el Patrono le suministró, oportunamente, copia escrita de

dicho Manual. Si bien este no establece un número específico de ausencias o tardanzas que conlleven la imposición de medidas disciplinarias, este foro concluye que las acciones adoptadas por el Patrono resultan razonables a la luz del número y la recurrencia de las incidencias.

De lo anterior se desprende que la violación a las normas, establecidas por el patrono puede constituir causa justificada para el despido, siempre que: (1) la infracción sea reiterada; (2) las reglas sean razonables; (3) el empleado haya recibido copia escrita de las mismas oportunamente; y (4) la decisión del patrono no responda a arbitrariedad o capricho.⁷

En el presente caso, el Manual del Empleado establece, bajo el acápite de ausentismo o tardanzas excesivas, una política de disciplina progresiva aplicable a todos los empleados donde una primera infracción conlleva una advertencia escrita; una segunda, una suspensión de tres (3) días; y una tercera, el despido. Surge de la prueba que el Patrono aplicó, efectivamente, cada una de estas etapas disciplinarias; no obstante, el querellante persistió, contumazmente, en su patrón de ausencias y tardanzas, sin evidenciar una mejoría en su conducta. A diferencia de otras faltas, el ausentismo excesivo constituye una falta de particular gravedad, en tanto priva al patrono de los recursos humanos necesarios para cumplir con su misión de servicio. Por consiguiente, no resulta irrazonable penalizar la violación reiterada de dicha norma con el despido,

⁷ Véase, *Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc.*, 161 D.P.R. 681, 690 (2004); *Jusino v. Walgreens Jusino v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560 (2001) pág. 573, citando a *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599 (1989); *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763 (1992); Dept. del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada*, Hato Rey, 2000, pág. 35.

cuando el empleado persiste en una conducta que afecta directamente el desempeño de sus funciones.

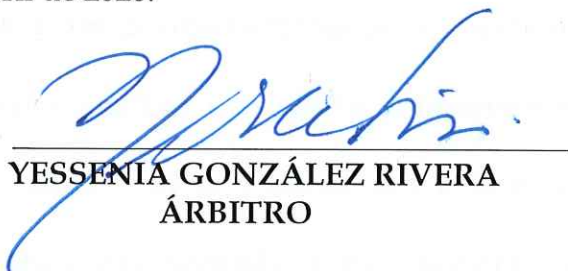
En virtud de todo lo anterior, se se emite el siguiente:

VI. LAUDO:

El despido del querellante Sr. Angel Santiago Mujica estuvo justificado de conformidad con los hechos del caso, la prueba desfilada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se ordena el cierre y archivo con perjuicio del caso en el Foro de Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQESE

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 22 de abril de 2026.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 22 de abril de 2026, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcda. Glenda Solá
gsola@mgicaribe.com

Sr. Juan A. Santana Pizarro
uita123@hotmail.com

Lcdo. José E. Carreras Rovira
jecarrerasrovira@gmail.com

Lcdo. Reynaldo Quintana Latorre
rquintana@bqlawoffices.com
fbaerga@bqlawoffices.com
lrivera@bqlawoffices.com


MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA

