

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**AIRPORT SHOPPES
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DEL
AEROPUERTO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-04¹

**SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA²**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 5 de abril de 2011. El mismo quedó sometido el 8 de mayo de 2011, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: El Lcdo. Fernando A. Baerga, portavoz y asesor legal; el Sr. José Pueyo, director de relaciones laborales y el Sr. José González; testigo. **“Por la Unión”**: El Lcdo. José E. Carreras, portavoz y asesor legal; el Sr. Juan Santana, presidente y el Sr. Kelvin González, querellante.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de Arbitrabilidad Sustantiva.

² Caso original –A-04-1019, A-04-1020, A-04-1025, Kelvin González, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolverse por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL COMPAÑÍA

Determinar si son arbitrables sustantivamente las tres (3) querellas.

PROYECTO DE LA UNIÓN

Determinar si las suspensiones y amonestación estuvieron o no justificadas.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje³, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el caso es o no arbitrable sustantivamente. De determinar que el caso es arbitrable que se cite para verse en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXI DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1:...

Sección 9. No habrá discriminación contra ningún empleado por razón de raza, credo, nacionalidad, sexo, afiliación política o por ser miembro de la Unión.

³ *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) asuntos 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.

IV. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Comenzada la vista de arbitraje el patrono levantó una defensa de índole sustantiva, por lo cual, nos corresponde atender la misma en primera instancia.

Éste argumentó, que el asunto que la Unión pretende someter a arbitraje, no puede ser atendido por el Árbitro; por este carecer de jurisdicción para resolver el mismo. Manifestó que el Querellante presentó ante la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos un cargo de alegado discrimen por razón de religión y raza. Sostuvo que en el mismo el Querellante atribuye las acciones disciplinarias impuestas a actos discriminatorios por razón de su afiliación religiosa y por pertenecer a la raza negra.

De igual forma, alegó que de la evidencia presentada se desprende que la querrela levantada por la Unión ante el foro de Arbitraje es sobre los mismos hechos presentados ante la Unidad Anti-Discrimen. Por lo cual, argumento que el propio Reglamento Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos prohíbe que se ventilen este tipo de querrela ante el Negociado.

La Unión, por su parte, argumentó que el Árbitro tiene plena jurisdicción para atender el asunto ante su consideración. Sostuvo que la controversia gira en torno a una amonestación y dos suspensiones impuestas al Querellante, que la Unión entiende no se justifican. Por lo cual, conforme al Convenio Colectivo el Árbitro si tiene jurisdicción para atender el asunto.

Así mismo, argumento que si la Unidad Anti-Discrimen determinó que no hubo ningún elemento de discriminación por raza, religión o impedimento entonces el foro con jurisdicción es el de Arbitraje.

Analizada y aquilatada la prueba nos corresponde determinar si el caso de autos es arbitrable sustantivamente o no. A esos efectos, es preciso señalar que la arbitrabilidad sustantiva es una defensa levantada con el propósito de impedir que el árbitro entre a dilucidar los méritos del caso. La parte que levanta dicha defensa le toca probar que el árbitro carece de jurisdicción para resolver la querella presentada; por esta no estar cubierta por el convenio colectivo o que no existiera un convenio colectivo al momento en que surgió la querella o disputa. Del mismo modo, la parte que levanta dicha defensa puede reclamar que el propio Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; le impide al árbitro asumir jurisdicción.

Sobre este particular el distinguido tratadista Demetrio Fernández Quiñones ha dicho lo siguiente⁴:

El arbitraje es una criatura producto del convenio colectivo. El convenio colectivo es producto de la voluntad de las partes en lo relativo a los términos y condiciones sustantivas que contiene. El procedimiento de arbitraje provisto en el convenio es el mecanismo o foro creado voluntariamente por las partes para resolver las diferencias que entre ellas pueda surgir con motivo de la interpretación o aplicación de las distintas cláusulas contractuales. Por cuanto el foro del arbitraje ha establecido únicamente por la vía contractual

⁴ Demetrio Fernández Quiñones, *El arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editora S.A., 1ra ed. Pág. 428.

y sólo de ella deriva su autoridad, el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.

Por lo tanto, si la disputa se encuentra contenida dentro del Convenio Colectivo entonces el árbitro tendrá plena jurisdicción para resolver la misma.

Al examinar el caso ante nuestra consideración tenemos que concluir que sí tenemos jurisdicción. Alcanzamos dicha determinación tras establecer que la controversia presentada ante este árbitro; versa sobre si se justifica o no las acciones disciplinarias impuestas al Querellante. Más aun cuando el foro con los conocimientos sobre lo que constituye discrimen determino que no había los elementos para concluir que hubo el mismo.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

El caso es arbitrable sustantivamente. Se cita el mismo (A-04-1019, A-04-1020, A-04-1025), para verse en sus méritos el martes, 6 de diciembre de 2011, a las 8:30 a.m., en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 5 de agosto de 2011.

BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 5 de agosto de 2011 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

**SR JOSÉ PUEYO
DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 6007
SAN JUAN PR 00914**

**LCDO FERNANDO BAERGA IBAÑEZ
461 AVENIDA PONCE DE LEÓN
EDIFICIO UNIÓN PLAZA OFICINA 810
SAN JUAN PR 00918-3426**

**SR JUAN A SANTANA
PRESIDENTE UITA
URB COUNTRY CLUB
NA43 CALLE 415
CAROLINA PR 00982-1801**

**LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIFICIO MIDTOWN
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA SUITE 207
SAN JUAN PR 00918**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**