

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)

y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS**
Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-22-421

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: BENJAMIN J. MARSH
KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se llevó acabo el 17 de octubre de 2022, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: El Lcdo. Reynaldo Quintana, portavoz y asesor legal y la Sra. Glenda Solá, gerente de Recursos Humanos. **“Por la Unión”**: El Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal y el Sr. Juan Santana, presidente de la Unión.

II. SUMISIÓN

Determinar si la querella que envuelve el caso que estamos atendiendo, el A-22-421, es arbitrable sustantivamente. De ser arbitrable se cite para los méritos. De no serlo que se desestime la querella y se emita el cierre del caso.

III. HECHOS

1. Las partes firmaron un Convenio Colectivo el 5 de junio de 2015, con fecha de vencimiento de 23 de mayo de 2018.¹
2. El 19 de abril de 2018, las partes firmaron una estipulación extendiendo la vigencia del Convenio Colectivo hasta el 23 de agosto de 2020.²
3. El 23 de noviembre de 2020, las partes firmaron una estipulación extendiendo la vigencia del Convenio Colectivo hasta el 23 de noviembre de 2021.³
4. El 2 de diciembre de 2021, Sr. Juan J. Seijo, aquí querellante, fue despedido de la Compañía por alegadas violaciones reiteradas a las normas de conducta.⁴
5. El 21 de diciembre de 2021, las partes firmaron Convenio Colectivo efectivo hasta el 21 de diciembre de 2024.
6. El 3 de enero de 2023, la Unión radicó antes este Foro una querrela por el despido del Sr. Juan J. Seijo.

IV. OPINIÓN

En el presente caso la representación legal de la Compañía, el Lcdo. Quintana levantó un planteamiento de carácter sustantivo. Por lo cual, nos corresponde atender el mismo en primera instancia.

Argumentó que la falta de autoridad legal o ausencia de jurisdicción del Honorable Foro para ventilar una querrela que emana de unos hechos que ocurrieron

¹ Exhibit 1 Conjunto.

² Exhibit 2 Conjunto.

³ Exhibit 3 Conjunto.

⁴ Exhibit 4 Conjunto.

cuando no había un Convenio Colectivo vigente entre las partes. Sostuvo que, a la fecha del despido del Querellante, 2 de diciembre de 2021, no existía un Convenio Colectivo vigente entre la Compañía y la Unión. Que como consecuencia del incontrovertible cuadro fáctico presentado, el Honorable Árbitro carece de autoridad para considerar los méritos de la presente Querella y de desestimar la misma a la luz de la doctrina de arbitrabilidad sustantiva.

La Unión, por su parte, sostuvo que el Árbitro si tiene jurisdicción para atender la querella instada. Sosteniendo, que el despido del Querellante no se justifica.

La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del Convenio Colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio particular. Es decir, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje.

De ordinario y salvo que el Convenio Colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resuelto por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia a fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no resolver la controversia en sus méritos. *JRT v. NYG Steamship Co.* DPR 782 (1949).

En lo relacionado a cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y la jurisdicción del Árbitro emanan del Convenio Colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso de *United Steelworkers v. Enterprise Wheel and Car Co.* 363 US 593 (1960), expresó que un Árbitro

en su función de resolver determinada querella está limitado a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En *Alkinson v. Sinclair* 370 vs. 238, el mismo Tribunal Supremo manifestó que el arbitraje es materia contractual y no puede requerirse a una parte que se someta una disputa a arbitraje cuando no lo ha convenido.

La Autoridad del Árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del Convenio o por el acuerdo de Sumisión sometido por las partes. *López v. Destilería Serralles*, 90 D.P.R. 245, 256 (1982). Entre los asuntos que el Convenio puede someter al Árbitro esta la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del Convenio. *JRT v. NY & PR Steamship Co. Supra*. Véase: *JRT v. Central Mercedita, Inc.* 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers US 757* (1983).

Por lo tanto, el deber del arbitrar es un asunto contractual que emana del Convenio Colectivo. Así que, una vez expirado un Convenio que contiene una cláusula para arbitrar, igualmente expira el deber de atender una querella en el procedimiento de quejas y agravios. En los casos *Willey & Son, Inc. V. Livingston*, 376 US 543 (1964) y *Nolde Brother Inc. v. Local 358, Bakery and Confections Workers Union*, 430 US 243 (1974), el Tribunal resolvió que el deber de arbitrar una vez expirado un Convenio, se extiende las siguientes circunstancias.

- a) Cuando los hechos que originaron el agravio ocurrieron antes de la expiración del Contrato.
- b) La acción tomada, luego de la expiración del contrato; infringe un derecho adquirido y dispuesto en el Convenio Colectivo.

- c) El derecho contractual en disputa subsiste a la expiración del Convenio Colectivo, según las normas interpretativas de los Contratos.
- d) Que las partes tuvieran la intención de mantener la obligación contractual de arbitrar las controversias luego de vencido el Convenio Colectivo.

En el caso de *Litton Financial Printing v. NLRB*, 501 US 190 (1991), el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo que los agravios ocurridos luego de la expiración del convenio colectivo y durante el periodo en que el acuerdo no tuviera vigencia, así como los agravios ocurridos antes de la vigencia de algún otro acuerdo, no pueden ser arbitrables porque el arbitraje es materia contractual la cual no debe ser impuesta más allá del alcance que tiene el acuerdo entre las partes. Por esta razón, el árbitro carece de jurisdicción para atender o adjudicar dicha quejas o agravios. Dicha doctrina quedó reiterada y refrendada en los casos de *Acevedo Arroyo v. PR Sun Oil Co.*, 919 F. Supp. Y *Dorado Beach Hotel Corp. V. Local 610*, 811 Supp. 42 (1993). El hecho de que el patrono recibiera y las partes discutieran la querrela de la unión, no le brinda jurisdicción a este Foro, pues existe un deber de negociar que obliga al patrono a negociar y discutir términos y condiciones de trabajo, pero no implica que ausente un convenio colectivo exista una obligación de arbitrar.

El caso de autos trata sobre hechos acaecidos el 2 de diciembre de 2021. No obstante, es un hecho incontrovertible que, en dicha fecha, no existía un Convenio Colectivo suscrito y acordado entre las partes.

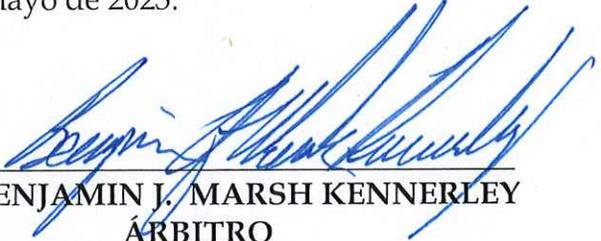
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

El caso no es arbitrable sustantivamente. Se procede a desestimar la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 24 de mayo de 2023.



BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 24 de mayo de 2023; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. REYNALDO A QUINTANA LATORRE
rquintana@bqlawoffices.com

LCDA. GLENDA SOLÁ CARRILLO
MGI (MANAGEMENT GROUP INVESTORS)
AIRPORT AVIATION, AIRPORT CATERING,
AIRPORT SHOPPES,
SKY CATERERS
gsola@mgicaribe.com

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
jecarrerasrovira@gmail.com

SR. JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
uita123@hotmail.com



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III