

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

AIRPORT SHOPPES  
(Patrono)

y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS  
U.I.T.A.  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-653

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: Lilliam M. Aulet Berríos

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de referencia fue programada para verse en su fondo el 6 de mayo de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan.

Sin embargo, ese día las partes acordaron someter la controversia sobre arbitrabilidad sustantiva mediante memorandos de derecho. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 6 de junio de 2025.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Airport Shoppes, en adelante "el Patrono o la Compañía", compareció: el Lcdo. Reynaldo Quintana, asesor legal y portavoz; el Lcdo. Sebastián Soto, asesor legal; y la Sra. Glenda Solá Carrillo, 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; el Sr. José Soto, vicepresidente; y el Sr. Kevin M. Vicente Vázquez, querellante.

## II. SUMISIÓN ACORDADA

Determinar si la Árbítro tiene jurisdicción sobre el caso y si esta controversia es arbitrable o no en la modalidad sustantiva, esto ante la inexistencia de un convenio colectivo vigente al momento de los hechos. De determinar que el caso no es arbitrable, que se cierre y archive la querella. De determinarse que es arbitrable, que se cite el caso para vista en los méritos.

## III. EVIDENCIA DOCUMENTAL

### A. Exhibits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2021.
2. "Personnel Action Form" de 30 de diciembre de 2024.
3. Convenio Colectivo 2025.

## IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

### ARTÍCULO XXXIV<sup>1</sup> EXPIRACIÓN Y FIRMA

...

**Sección 2.** El Convenio Colectivo **permanecerá en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 21 de diciembre de 2024**, y quedará en vigor subsiguientemente de año en año, a menos que, por lo menos sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días, antes de cualquier fecha de expiración anual, una de las partes notifique a la otra por escrito, a través de correo certificado, su deseo de modificarlo o darlo por terminado.

...

### ARTÍCULO XXXIV<sup>2</sup> EXPIRACIÓN Y FIRMA

...

**Sección 2.** El Convenio Colectivo **permanecerá en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 11 de diciembre de 2028**, y quedará en vigor subsiguientemente de año en año,

<sup>1</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 21 de diciembre de 2021, hasta el 21 de diciembre de 2024.

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 11 de abril de 2025, hasta el 11 de abril de 2028.

a menos que, por lo menos sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días, antes de cualquier fecha de expiración anual, una de las partes notifique a la otra por escrito, a través de correo certificado, su deseo de modificarlo o darlo por terminado.

...

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Kevin M. Vicente Vázquez, aquí querellante, se desempeñó como “storeroom attendant” desde el 23 de septiembre de 2021.
2. El Querellante fue despedido el 30 de diciembre de 2024.
3. El Convenio Colectivo suscrito entre las partes expiró el 21 de diciembre de 2024.
4. El 14 de enero de 2025, la Unión presentó una querrela consolidada en Primer y Segundo Paso.
5. El 15 de enero de 2025, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la presente querrela es o no arbitrable sustantivamente.

La defensa de arbitrabilidad sustantiva se levanta ante el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí.

Se ha resuelto jurisprudencialmente y es doctrina reiterada, que los casos de terminación de empleo y otros de índole disciplinario que ocurran en lo que se denomina “Hiatus”, o sea, el periodo entre la expiración de un Convenio Colectivo y la fecha en que se suscriba uno nuevo, no son arbitrables sustantivamente.

Así quedó establecido en los célebres casos: *Indiana Michigan Electric*, 284 NLRB 53, 125 LRRM 1097 (1987); *Nolde Bros, Inc. v. Local #358*, 430 US 243 (1977) y *Litton Financial Printing Dist. v. NLRB*, 501US190 (1991).

Tanto en el caso de *Indiana Michigan Electric*, *supra*, como en el de *Litton Financial*, *supra*, se resolvió que las querellas sobre despido y su justificación no son arbitrables sustantivamente bajo la cláusula de arbitraje de un convenio colectivo cuando se trata de despidos que han acontecido luego de su expiración.

En este caso, es un hecho irrefutable que al momento del despido del Querellante no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes. El Convenio Colectivo expiró el 21 de diciembre de 2024, y el Querellante fue despedido el 30 de diciembre de 2024. Así las cosas, no fue sino hasta el 11 de abril de 2025, que las partes suscribieron un nuevo Convenio Colectivo.

La ausencia de un Convenio Colectivo priva al Árbitro de jurisdicción para atender la Querella. La jurisdicción del Árbitro emana precisamente de lo pactado en un Convenio Colectivo vigente.

Le asiste la razón al Patrono. Una medida disciplinaria impuesta por hechos ocurridos expirado el Convenio Colectivo no es arbitrable sustantivamente.

## VI. LAUDO

El caso no es arbitrable sustantivamente. Se ordena el cierre y archivo de la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de julio de 2025.



---

**LILLIAM M. AULET BERRÍOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

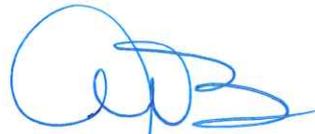
Archivada en autos hoy, 3 de julio de 2025; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA. GLENDA SOLÁ CARRILLO  
**AIRPORT SHOPPES**  
gsola@mgicaribe.com

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

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA LATORRE  
**REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO**  
rquintana@bqlawoffices.com

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA  
**REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN**  
jecarrerasrovira@gmail.com



---

**ARLENA OLIVO BACHILLER**  
**TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA**