

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

AIRPORT SHOPPES
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DEL
AEROPUERTO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-25-679

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 26 de septiembre de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El mismo quedó sometido para su correspondiente análisis y adjudicación el 14 de noviembre de 2025.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el Patrono:** El Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, portavoz y asesor legal y la Lcda. Glenda Sola, testigo. **Por la Unión:** El Lcdo. Jorge Marchand, portavoz y asesor legal; el Sr. Juan Santana, presidente de la UITA.

II. SUMISIÓN

Determinar si el despido de la querellante y la querrela de epígrafe es sustancialmente arbitrable. De serlo que señala la vista sobre los méritos del caso. De no serlo, que se desestime la querrela y se archive el caso.

III. HECHOS Y DOCUMENTOS ESTIPULADO

1. El anterior Convenio Colectivo, firmado por las partes el 21 de diciembre de 2021, establecía en su Artículo XXIV como fecha de expiración la medianoche del 21 de diciembre de 2024.¹
2. El 7 de octubre de 2024, el Sr. Juan A. Santana Oizarro, Presidente de la Unión, cursó a la compañía una carta notificando la intención de la Unión de iniciar las negociaciones de del próximo Convenio Colectivo, junto con el formulario de la "Federal Mediation & Conciliation Service" informando sobre dicha intención de renegociación.²
3. El despido de la Sra. Joyce Miranda se realizó el 23 de diciembre de 2024, conforme al documento titulado "Personnel Action Form".³
4. El 30 de diciembre de 2024, la Unión entregó a la compañía una querrela en Primer Paso aludiendo a los hechos que motivan la presente controversia.⁴
5. El 24 de enero de 2025 la compañía remito su contestación a la querrela de la Unión mediante documento de querrela en primer y segundo paso

¹ Véase Exhibit 1 conjunto.

² Véase Exhibit 2 conjunto.

³ Véase Exhibit 3 conjunto.

⁴ Véase Exhibit 4 conjunto.

consolidado mediante carta suscrita por la Sra. Glenda Sola Carillo, Chief HR Officer.⁵

6. El Convenio Colectivo vigente fue suscrito por las partes el 11 de abril de 2025.⁶
7. La Compañía se reservó el derecho de invocar la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva y/o procesal en todas las etapas del procedimiento de quejas y agravios.

IV. OPINIÓN

Comenzado los procedimientos del caso de autos la representación legal de la Compañía levanto un planteamiento de índole sustantivo.

Argumento, que la querrela de epígrafe no es arbitrable sustantivamente, ya que al momento del despido del querellante no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes. Arguyó, que el Convenio Colectivo que existía entre las partes había expirado conforme a sus propios términos.

Por lo cual, sostiene que el Árbitro carece de jurisdicción para atender o adjudicar dicha querrela. En mérito de lo anterior solicita del Árbitro que desestime la querrela de la Unión.

La Unión, por su parte, argumento que el Árbitro si tiene jurisdicción para entrar en la controversia del presente caso. Por lo que, solicita que el Árbitro resuelva que tiene jurisdicción y proceda a citar a las partes para dilucidar los méritos del caso.

⁵ Véase Exhibit 5 conjunto.

⁶ Véase Exhibit 6 conjunto.

Habiendo levantado el Patrono un planteamiento de índole procesal es preciso atender el mismo en primera instancia. Veamos.

Según el tratadista Demetrio Fernández, en el campo laboral el concepto de la arbitrabilidad se refiere al “derecho del quejoso a que su agravio lo determine el Árbitro, así como cualquier impedimento que interponga en el disfrute de ese derecho”. **Demetrio Fernández Quiñonez el Arbitraje Obrero Patronal**, Bogotá, Ed. Forum 2000, Sec. 46B, pág. 236.

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 querrela 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 de 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 querrela bajo 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 en 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.

Por otro lado, el caso de autos no se trata del incumplimiento procesal durante el proceso normal de discusión en Quejas y Agravios, puesto que no había un Convenio Colectivo vigente a la fecha en que surgen los hechos y, por ende, en ausencia de un acuerdo de mantenerlo en vigor hasta la firma de uno nuevo, tampoco estaba en vigor el Procedimiento de Quejas y Agravios para ventilar querellas.

El hecho que el Patrono y la Unión se hayan reunido para atenderla querella no constituye un hecho que automáticamente le de vida al procedimiento de quejas y agravios. Cabe señalar, que en las relaciones obrero-patronales existe un deber de discutir las querellas que surjan de aquellos empleados representados por la Unión, independientemente de que exista o no un Convenio Colectivo, o que el mismo haya expirado sin que haya sido extendido. Esto en virtud del requisito de Negociar de buena fe según establecido por ley⁷.

⁷ Ley Taft-Hartley.

Del mismo modo, existe una obligación de las partes a reunirse con el fin de negociar y lograr un nuevo Convenio Colectivo, aun cuando el anterior haya expirado, la discusión de situaciones presentadas al Patrono sobre reclamaciones de los empleados que representa la Unión no puede ser, ignoradas por el Patrono so pretexto de no existir un procedimiento de quejas y agravios. A esos efectos, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso 501 US 190 (1991), resolvió que es cierto que un Convenio Colectivo expirado no tiene ninguna fuerza ni efecto. Sin embargo, la regla general en contra del efecto de cambios unilaterales cuando ocurre un impasse entre las partes requiere la continuidad de un proceso para atender las querellas; pero categóricamente no requiere la continuación del procedimiento de arbitraje establecido en el Convenio Colectivo expirado.

Ello significa que nada impide que las partes se reúnan para discutir cualquier asunto que surja más allá de la expiración del Convenio, utilizado como base el proceso de discusión de querellas establecido en el Convenio; pero no hay una obligación de seguir el proceso en cuestión al pie de la letra. Véase también lo resuelto por la Junta de Relaciones del Trabajo en el caso **Hilton-Davis Chem Co. Div.**, 185 NLRB 241 (1970).

Por lo tanto, a la luz de lo discutido, concluimos que en el presente caso a la fecha del despido de la querellante no existía un Convenio Colectivo, vigente o alguna de las circunstancias que obligue a arbitrar un caso vencido el mismo.

A tenor con lo discutido procedemos a emitir el siguiente:

V. LAUDO

El caso no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 1 de mayo de 2026.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 1 de mayo de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UITA
uita123@hotmail.com

LCDA. GLENDA SOLÁ CARRILLO
CHIEF HUMAN RESOURCES
AIRPORT SHOPPES
gsola@mgicaribe.com

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA-LATORRE
rquintana@bqlawoffices.com
lrivera@bqlawoffices.com

LCDO. JORGE L. MARCHAND
jorgeluisMarchand@gmail.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA