

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
(UITA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-680

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: Lilliam M. Aulet Berríos

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de referencia se efectuó el jueves, 12 de junio de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan. El caso quedó sometido para efectos de análisis y adjudicación el 18 de julio de 2025.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Airport Shoppes, en adelante “el Patrono”, compareció: el Lcdo. Reynaldo Quintana, asesor legal y portavoz; y la Sra. Glenda Solá Carrillo, testigo.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante “la Unión”, compareció: el Lcdo. José E. Marchand, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan Santana, presidente.

II. SUMISIÓN

Determinar si el despido del querellante y la querella de epígrafe es sustantivamente arbitrable. De serlo, que se

señale la vista sobre los méritos del caso. De no serlo, que se desestime la querella y se archive el caso.

III. EVIDENCIA DOCUMENTAL

A. Exhíbits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2021.
2. Convenio Colectivo 2025.
3. Personnel Action Form (PAF) de 16 de junio de 2025.
4. Notificación de la Unión al Patrono de 7 de octubre de 2024.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo que fue efectivo desde el 21 de diciembre de 2021 hasta el 21 de diciembre de 2024.
2. El 7 de octubre de 2024, el Sr. Juan A. Santana Pizarro, le cursó al Patrono una carta notificando la intención de la Unión de iniciar las negociaciones del próximo Convenio Colectivo.
3. El 16 de enero de 2025, el Querellante fue despedido por incumplimiento de normas.
4. El 27 de enero de 2025, la Unión incoó la presente querella ante este Foro.
5. El Convenio Colectivo vigente fue suscrito por las partes el 11 de abril de 2025, y estará vigente hasta el 11 de abril de 2028.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la querella de autos es o no arbitrable sustantivamente.

El Patrono argumentó que la querella de la Unión debe ser desestimada por falta de arbitrabilidad sustantiva dada la inexistencia de un Convenio Colectivo aplicable a la fecha de los hechos del caso.

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 querella 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 suscribe 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 el caso de autos, 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 16 de

enero de 2025. 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.

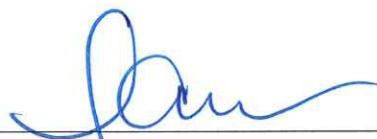
Le asiste la razón al Patrono. Una medida disciplinaria impuesta por hechos ocurridos expirado el Convenio Colectivo no es arbitrable sustantivamente.

VI. LAUDO

El despido del querellante y la querella de epígrafe no son sustantivamente arbitrables. Se desestima la querella y se ordena el archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 5 de marzo de 2026.



LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada e autos hoy 5 de marzo de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA-LATORRE

rquintana@bqlawoffices.com

lriviera@bqlawoffices.com

lcandelario@bqlawoffices.com

nsantos@bqlawoffices.com

LCDO. JORGE A. SANTANA
jorgeluis marchand@gmail.com

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

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



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA