

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)

v.

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE AEROPUERTOS
(U.I.T.A.)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-25-807

SOBRE: AMONESTACIÓN
JOSHUA JIMÉNEZ

ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

El caso en el epígrafe fue citado para vista en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en Hato Rey, Puerto Rico, el 11 de septiembre de 2025. La controversia surgió a raíz de una amonestación emitida al Sr. Joshua Jiménez y se centró específicamente en la cuestión de la arbitrabilidad sustantiva de la querella presentada por el Patrono en relación con dicha medida disciplinaria.

El 10 de septiembre de 2025, las partes solicitaron someter, en primera instancia, la controversia sobre la arbitrabilidad sustantiva utilizando el mecanismo de una estipulación conjunta de hechos y documentos, solicitando un término de diez (10) días para su presentación y un término adicional de treinta (30) días para la radicación de alegatos simultáneos. En atención a dicha solicitud, la Árbitra emitió orden concediendo los términos propuestos, fijando como fecha límite el lunes, 22 de

septiembre de 2025 para la presentación de la Estipulación Conjunta, y el miércoles, 22 de octubre de 2025 para la presentación de alegatos simultáneos. El 22 de septiembre de 2025, ambas partes sometieron la Estipulación, incluyendo el Acuerdo de Sumisión, mediante el cual solicitaron que esta Ábitra tomara conocimiento y adoptara los hechos estipulados para la adjudicación de la controversia. En consecuencia, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 22 de octubre de 2025, conforme a lo dispuesto en la Orden emitida por esta Ábitra y en virtud del expediente y documentos estipulados por las partes.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes convinieron someter para su resolución el siguiente acuerdo de sumisión:

Determinar si la amonestación 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 desestime la querella y se archive el caso.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XXXIV EXPIRACIÓN Y FIRMA

Sección 1: Este Convenio no advendrá efectivo hasta que la Unión le notifique a la Compañía, por escrito, que la Unión ha ratificado el Convenio. Tal fecha efectiva será entonces después que la Compañía haya recibido notificación escrita de la ratificación.

Sección 2: El Convenio colectivo permanecerá en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 21 de diciembre de 2024 y quedará en vigor subsecuentemente 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.

Sección 3: Este Convenio Colectivo está sujeto a ratificación por una mayoría de los empleados de la unidad, en la fecha del voto de ratificación, como por una mayoría del Equipo Gerencial de la Compañía. **EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, las partes han firmado este Convenio Colectivo, hoy 21 de diciembre de 2021.

IV. ESTIPULACIÓN DE HECHOS Y DOCUMENTOS

Los siguientes hechos se transcriben tal cual fueron presentados por las partes.

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. **Véase Exhibit 1.**
2. El 7 de octubre de 2024, el Sr. Juan A. Santana Pizarro, Presidente de la Unión, cursó a la compañía una carta notificando la intención de la Unión de iniciar las negociaciones del próximo Convenio Colectivo. **Véase Exhibit 2.**
3. El Convenio Colectivo vigente fue suscrito por las partes el 1 de abril de 2025. **Véase Exhibit 3.**
4. La amonestación impartida al Sr. Jiménez le fue entregada el 29 de enero de 2025. **Véase Exhibit 4.**
5. La Unión dio inicio al procedimiento de quejas y agravios el 10 de febrero de 2025 mediante la presentación de la Querella en Primer Paso. **Véase Exhibit 5.**
6. 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. **Véase Exhibits 6 y 7 respectivamente.**

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Para que un árbitro pueda atender una controversia en sus méritos, debe tener jurisdicción, y en este caso la controversia gira en torno a la **arbitrabilidad sustantiva**, es decir, si el reclamo presentado por la Unión puede ser atendido bajo la cláusula de arbitraje del convenio colectivo. Tal como ha expresado el profesor **Demetrio**

Fernández Quiñones, “la arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”.

En este caso, el **Patrono sostiene** que al momento de presentarse la querella no existía un convenio colectivo vigente y, por ende, la **Árbitra** carece de jurisdicción para atender los méritos. El **Artículo XXXIV, Sección 2** del Convenio establece que el acuerdo permanecerá en vigor hasta el 21 de diciembre de 2024 y se renovará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes notifique su deseo de modificarlo o darlo por terminado dentro del periodo de sesenta (60) a noventa (90) días previos a la expiración.

El Exhibit 2 Conjunto demuestra que el 7 de octubre de 2024, la **Unión notificó al Patrono su intención** de comenzar las negociaciones del nuevo convenio el **7 de octubre de 2024**, lo que impidió la renovación automática del acuerdo. En consecuencia, el convenio no se renovó de año en año y **expiró el 21 de diciembre de 2024**. El nuevo convenio fue firmado finalmente el **11 de abril de 2025**. Sin embargo, la **amonestación al Sr. Joshua Jiménez** ocurrió el **29 de enero de 2025**, y la querella se presentó el **10 de febrero de 2025**, ambas fechas **posteriores a la expiración y anteriores a la firma del nuevo convenio**, por lo que el agravio no surgió bajo un convenio colectivo vigente.

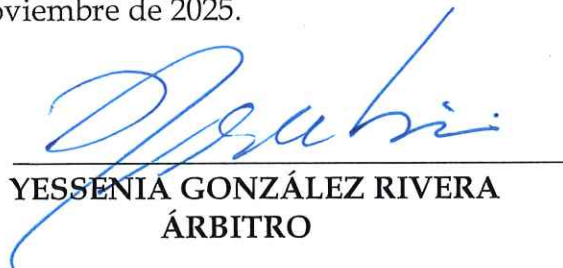
Conforme al precedente de Litton Financial Printing v. NLRB, 501 U.S. 190 (1991), es doctrina reiterada que los casos disciplinarios que ocurren en lo que se denomina "*hiatus*", esto es, el período entre la expiración de un convenio colectivo y la fecha en que se otorga uno nuevo, no son arbitrables sustantivamente, exceptuando aquellas querellas que surgen antes de la expiración del convenio colectivo ó trata de derechos adquiridos ó cuando alguna situación sobrevivió la expiración del convenio colectivo. En el caso de autos, no están presentes ninguna de estas circunstancias. Los hechos que dan lugar a la amonestación ocurrieron cuando no había Convenio Colectivo vigente. Por tanto, la cláusula de arbitraje no sobrevivió la expiración del Convenio, y la Ábitra **carece de jurisdicción** para atender los méritos. Así, el **Caso Núm. A-25-807** debe considerarse **no arbitrable sustantivamente**, dado que la amonestación se produjo en un periodo sin Convenio vigente y no se configura ninguna de las excepciones reconocidas por la jurisprudencia.

VI.LAUDO

Por todo lo antes expresado se determina que la querella incoada no es arbitrable sustantivamente. Se ordena el cierre y archivo con perjuicio del caso en el foro de arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 25 de noviembre de 2025.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

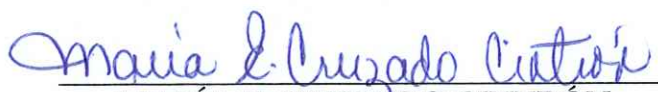
Archivado en autos hoy, 25 de noviembre de 2025, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcda. Glenda Solá
gsola@mgicaribe.com

Sr. Juan A. Santana Pizarro
uita123@hotmail.com

Lcdo. José E. Carreras Rovira
jecarrerasrovira@gmail.com

Lcdo. Fernando A. Baerga Ibañez
fbaerga@bqlawoffices.com
lriviera@bqlawoffices.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA