

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

HOSPITAL METROPOLITANO DR. SUSONI (PATRONO)	LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚMERO: A-15-888
Y	SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
UNIDAD ENFERMERO(A)S Y EMPLEADO(A)S DE LA SALUD (UNIÓN)	ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

El caso identificado en epígrafe estuvo asignado originalmente al señor Ángel Tanco, quien había citado el caso para verse el jueves 11 de febrero de 2016. Surge del expediente que, a partir de 2016, ocurrieron varias posposiciones y peticiones de suspensión del caso. Por acuerdo de los representantes legales de las partes, el señor Tanco concedió hasta el 30 de mayo de 2025 para que las partes sometieran para su resolución, alegatos escritos simultáneos en apoyo de sus respectivas posiciones.

El 30 de octubre de 2025, el señor José R. Burgos, subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje, notificó a las partes la indisponibilidad del señor Tanco para actuar como árbitro en el caso de autos, y en consecuencia, envió una nueva terna de árbitros, de la cual las partes seleccionaron al suscripto para la continuación de los procedimientos. El alegato escrito del Hospital fue presentado el 16 de diciembre de 2025, y el de la Unión, el 16 de enero de 2026. El 27 de enero de 2026, el Hospital sometió, por conducto de su representación legal, una réplica al alegato escrito de la Unión, incluyendo prueba adicional en apoyo de su contención en lo que respecta al asunto de la arbitrabilidad procesal del caso.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

Según la breve descripción de la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro del 2 de septiembre de 2014, radicada por la Unión, se alegó que el Hospital no contestó la querella dentro de los cinco (5) días laborables, y que la posición del patrono no era satisfactoria en relación a la acción disciplinaria al querellante, por lo que se solicitó el retiro del informe y la suspensión de tres días impuesta. Al no existir oposición en cuanto a la evaluación del aspecto procesal de la querella, nos corresponde determinar, a base de la prueba y hechos, si el caso es procesalmente arbitrable o no. De no estarlo, el caso será desestimado y se ordenará su cierre definitivo. De ser arbitrable, se citará el mismo para la ventilación de los méritos.¹

III. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos que propiciaron la acción disciplinaria impuesta al querellante Danny López ocurrieron dentro de la vigencia del Convenio Colectivo aplicable para la Unidad de Enfermera(os) Graduada(os), del 1 de marzo de 2012 hasta el 29 de febrero de 2016.
2. El 17 de julio de 2014, el querellante Danny López fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, por un incidente ocurrido el 3 de julio del mismo año. (Ver Anejo 3 Hospital).

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre del 2021, según enmendado-Artículo IX – Sobre la Sumisión, inciso (d) dispone y citamos: "En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez éste quede sometido en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella, salvo que se trate de algún asunto sustantivo.

3. El 23 de julio de 2014, el querellante entregó a la señora Carmen Fuster, la entonces Directora de Enfermería, una querella al amparo del Artículo XII del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, relacionada a la suspensión de empleo y sueldo impuesta. (Ver Anejo 4 del Hospital).
4. La querella fue contestada vía fax, el 24 de julio de 2014, al señor Aníbal Alago, representante de la Unión. En su comunicación, la señora Carmen G. Fuster, Directora de Enfermería se sostuvo en la determinación sobre la suspensión al querellante. (Ver Anejos 5 y 5A del Hospital).
5. El 31 de julio de 2014, el querellante radicó su querella en el Segundo Paso del Artículo XII, supra, ante la Coordinadora de Recursos Humanos del Hospital. Alegó que la querella radicada el 24 de julio no fue contestada por el Hospital dentro del término establecido. (Ver Anejo 6 Hospital).
6. El 11 de agosto del 2014, el Hospital, por conducto de la Directora de Enfermería, contestó por escrito al querellante, la comunicación del 31 de julio. En lo pertinente a la alegación de que no se contestó la querella dentro del terminado establecido en el Artículo XII, la Directora indicó no estar de acuerdo con los señalamientos del querellante, y le indicó que la querella fue contestada el 24 de julio de 2014, y tramitada vía fax a la Unión, y por correo certificado. Se le indicó al querellante la disponibilidad para atender su alegación el 13 de agosto de 2014, y además, se le adelantó que el Hospital no renunciaba a presentar la defensa de arbitrabilidad procesal del caso, por haber transcurrido el término. (Ver Anejo 7 Hospital).

7. A solicitud de la Unión, la fecha para discutir la querella del señor López se cambió para el 20 de agosto de 2014. (Véase comunicación del señor Anibal Alago del 14 de agosto de 2014).
8. El 15 de agosto de 2014, la Coordinadora de Recursos Humanos, confirmó la reunión para el día 20 de agosto, y reiteró la posición del Hospital sobre la defensa por falta de arbitrabilidad procesal del caso. (Véase comunicación de Janira Hernández al señor Anibal Alago.)
9. El 2 de septiembre de 2014, la Unión radicó la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro en el caso sobre la suspensión del querellante Danny López. (Véase Anejo 9 Hospital).

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XII

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

PRIMER PASO

El empleado que desee tramitar una queja o agravio deberá presentar dicha queja por escrito o a través de su delegado ante su supervisor y/o Director del Departamento de Enfermería dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días laborables

siguientes que se le presente dicha queja, el supervisor y/o Director del Departamento de Enfermería presentará su decisión por escrito para resolver dicha querella. Si el empleado o empleados envueltos no están conformes con la decisión de su supervisor y/o Director del Departamento de Enfermería, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con su supervisor y/o Director del Departamento de Enfermería, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

SEGUNDO PASO

El empleado y/o delegado someterá su querella por escrito no más tarde de cinco (5) días laborables después que el supervisor y/o Director del departamento de Enfermería contestara o debió haber contestado la querella en el Primer Paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Director de Recursos Humanos convocará a una reunión al empleado, al Delegado y al oficial de la Unión para discutir la querella ante su consideración, no más tarde de cinco (5) días laborables después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho período.

TERCER PASO

A. Si el Director de Recursos humanos no contesta dentro de cinco(5) días laborables, o si la contestación del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado no es satisfactoria a juicio de la Unidad Laboral, ésta deberá no más de diez (10) días laborables de recibida la contestación del Director de Recursos

Humanos o su representante autorizado, o de transcurridos cinco (5) días laborables de la fecha en que venció dicha contestación, si así lo desea, radicar una Solicitud de Arbitraje con el Departamento del Trabajo de Puerto Rico. En dicha Solicitud se hará una breve relación de la alegación de la Unión, de los artículos aplicables del Convenio y los argumentos que la Unión entienda son aplicables. Copia de dicha Solicitud deberá ser notificada al Hospital.

B.....

C.....

D. Si la parte promovente de la querella excede los límites de tiempo fijados en este Artículo para la tramitación de la queja y agravio, la queja o el agravio será tratada como resuelta en contra de la parte promovente de la querella, excepto cuando las partes acuerden extender dichos límites de tiempo.

E. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho y dicha decisión será final y obligatoria, excepto cuestiones de derecho, las cuales pueden ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

F.....

G. Para propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingo y días feriados no serán considerados días laborables.

H. las notificaciones que se requieren en este Artículo serán entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo o vía facsímile dentro del límite de tiempo aquí provisto.

I.....

J.....

V. ANALISIS Y OPINIÓN

El 17 de julio de 2014, el señor Danny López, fue suspendido de empleo y sueldo.² El 23 de julio, radicó personalmente una querella, según los términos del Artículo XII del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, ante la Directora de Enfermería del Hospital.³ La querella en cuestión fue contestada el 24 de julio de 2014, y le fue remitida vía fax, al señor Aníbal Alago, representante de la Unión.⁴ El 5 de agosto de 2014, el querellante López radicó querella en el Segundo Paso del Artículo XII, alegando que el Hospital no había contestado su querella original dentro del término establecido y solicitó una reunión para discutir la acción disciplinaria.⁵ El 11 de agosto de 2014, la señora Janira Hernández, Coordinadora de Recursos Humanos del Hospital, le envió una comunicación escrita al querellante López, mediante la cual le informó que su querella le había sido contestada vía facsímile a la Unión y por correo regular a su dirección residencial, el 24 de julio del 2014. Además, se le indicó estar disponible el 13 de agosto de 2014 para reunirse para atender su querella; y que no empecé a ello, el Hospital no renunciaba a levantar la defensa de arbitrabilidad procesal correspondiente.⁶ Luego de sendas comunicaciones de la Unión al Hospital, la Coordinadora de Recursos Humanos contestó su disponibilidad para reunirse para discutir la querella del señor López, y reiteró la posición del Hospital en cuanto a la arbitrabilidad procesal del caso. Las partes se reunieron, finalmente, el 21 de agosto de 2014, para discutir la querella del

² Véase Anejo 3 Hospital.

³ Véase Anejo 4 Hospital.

⁴ Véase Anejo 5 Hospital.

⁵ Véase Anejo 6 Hospital.

⁶ Véase Anejo 7 Hospital.

señor López.⁷ La Unión radicó el 2 de septiembre de 2014, la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, alegando que el “Director de Personal no había contestado la querella dentro del término de cinco (5) días laborables y que la contestación del Hospital no era satisfactoria.”⁸

Examinada la prueba ofrecida por el Hospital, los hechos que conforman el caso ante nuestra consideración y las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, concluimos que el caso no es procesalmente arbitrable. La querella radicada en el Primer Paso por el querellante se efectuó dentro de los cinco (5) días laborables que dispone el Artículo XII. Igualmente, la Directora de Enfermería contestó la querella por escrito a la dirección de récord del querellante y por vía de facsímile a la Unión, dentro del término de los cinco (5) días que tenía para ello, según se desprende del Anejo 5 sometido por el Hospital. Según los términos del Artículo XII, Tercer Paso, inciso (h) “Las notificaciones que se requieren en este Artículo serán entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo o vía facsímile dentro del término de tiempo aquí previsto ”.⁹ Aún cuando la contestación a la querella en el Primer Paso le fue remitida al querellante mediante correo ordinario, y no certificado con acuse de recibo, ello no avala la alegación del querellante de que el Hospital no contestó su querella en el Primer Paso dentro de los días que tenía para ello. Los hechos y la prueba demuestran que en todo momento la intención del Hospital fue la de

⁷ Ver Anejo 8 Hospital

⁸ Véase Anejo 9 Hospital.

⁹ Según

contestar dentro del término de tiempo requerido según el Convenio Colectivo, y así se lo informó a la Unión el 24 de julio de 2014. La Unión tenía entonces, una vez advino en conocimiento de la contestación del Hospital a la querella del señor López, cinco (5) días laborables para elevar la querella al Segundo Paso, esto es, hasta el 1 de agosto de 2014. A pesar de que la querella (solicitud) para discutir el caso en Segundo Paso tiene fecha del 31 de julio de 2014, la misma fue recibida en la Oficina de Recursos Humanos, el 5 de agosto, según se desprende de la firma al dorso del documento de la persona que la recibió. Adjudicándole la validez y credibilidad correspondiente al documento, concluimos que ciertamente, la Unión, teniendo conocimiento de la posición del Hospital desde el 24 de julio, excedió el término de días laborables que tenía para radicar la querella en el Segundo Paso.

La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes-. *López v. Destilería Serrallés*, 90 D.P.R. 245 (1964). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos del convenio. *J.R.T. v. N.Y. & Puerto Rico Steamship S/S Co.*, 69 D.P.R. 782 (1949); *J.R.T. v. Central Mercedita, Inc.*, 94 D.P.R. 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983). En un convenio colectivo, tanto la unión como el patrono se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implantación y aplicación del contrato laboral, al procedimiento establecido para atender querellas y dentro de los términos fijados para ello en el convenio. *UGT v. Corporación de Puerto Rico Para la Difusión Pública* 168 D.P.R. 675 (2006).

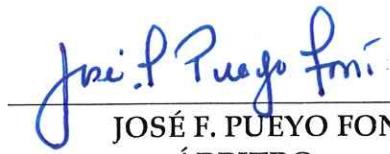
Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo, o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. **San Juan Mercantil Corp. v JRT** 104 D.P.R. 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, para su ventilación en arbitraje es de estricto cumplimiento. **Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques**, 110 DPR 621 (1981) **JRT v. AFF** 111 DPR 837 (1982); **JRT v. ACAA** 107 DPR 84 (1978); **Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs**, 101 DPR 236 (1973); **Nazario v. Lámparas Quesadas** 99 DPR 450 (1970); **Buena Vista Dairy v. JRT** 94 DPR 624 (1967); **Pérez v. AFF**, 87 DPR 118 (1963). Similarmente, la jurisprudencia arbitral, que es fuente de derecho para los tribunales en los casos de impugnación de laudos es casi unánime en el sentido de que aquellas querellas que se radican fuera del término contractual provisto para ello se entienden renunciadas. - **JRT v. Otis Elevators**, 101 DPR 195 (1979).

VI. LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 6 de febrero de 2026.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de febrero de 2026 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSE O. ALVERIO DÍAZ

PRESIDENTE

ULEES

alverio@unidadlaboral.com

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO

REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN

ariosescribano@gmail.com

SRA. BEVERLY SERRANO

DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

HOSPITAL METROPOLITANO DR SUSONI

beverly.serrano@hospitaldrsusoni.com

LCDA. KARLA B. RIVERA RUBIO

REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO

krivera@pg.legal

ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA