GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD (ULEES, UNIDAD A) (Querellante) v. HOSPITAL METROPOLITANO DE RÍO PIEDRAS (Querellado)	LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚM.: A-24-323 SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL, DESPIDO SRA. CARLINE MUÑOZ NIEVES ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

I. TRASFONDO PROCESAL

El caso de autos contempla una reclamación de la Sra. Carline Muñoz Nieves por alegado despido injustificado. La querella fue radicada por la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", representante exclusivo de los trabajadores. La vista de arbitraje fue citada para celebrarse el 30 de mayo de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

La parte querellada, Hospital Metropolitano de Río Piedras, en lo sucesivo "el Patrono", planteó que la querella no era arbitrable, por lo que solicitó la suspensión de la

vista y un término para someter memorandos de derecho en apoyo a su defensa de no arbitrabilidad.

Acogimos favorablemente la petición del Patrono y se concedió un término, a vencer el 28 de junio de 2024, para que ambas partes radicaran memorandos de derecho en torno a la defensa de arbitrabilidad. Al vencimiento del término, compareció el Patrono por conducto de la Lcda. Karla B. Rivera Rubio. Por la Unión no hubo comparecencia alguna.

II. SUMISIÓN

En ausencia de un proyecto de sumisión por parte de la Unión, acogemos de forma integra el proyecto de sumisión presentado por el Patrono en su alegato escrito, a saber:

> Que la Honorable Árbitro determine si bajo Artículo XIV del Convenio Colectivo entre las partes, la presente controversia es arbitrable procesalmente. De determinar que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso. De la Honorable Árbitro determinar que la querella es arbitrable procesalmente, que cite a las partes a una vista a atender la controversia en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES[1]

ARTÍCULO XIV
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 14.1

Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo, será cualquier controversia, disputa o diferencia de interpretación de las disposiciones expresas del

[1] Convenio Colectivo aplicable, Unidad A, Exhibit 1.

Convenio o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado.

De surgir una diferencia entre el Hospital, la Unión o cualquier empleado (a) regular con relación o suspensión o despido de uno (1) o más empleados (as) regulares, incluyendo aquellos casos donde se alegue discrimen u hostigamiento o cualquier diferencia, disputa o desavenencia en la interpretación, aplicación o cumplimiento con las disposiciones de este Convenio Colectivo, tales diferencias serán resueltas de acuerdo con el siguiente procedimiento que tiene que ser seguido.

Sección 14.2 - Pasos

(a) Primer Paso- Cualquier empleado(a) o grupo de empleados(as) que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, primeramente a su supervisor(a) inmediato(a), ya sea por sí por mediación del (de la) Delegado(a), o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio y el(la) supervisor(a) contestar en los cinco (5) días laborables si se reafirma en la posición que creó la querella. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso.

En caso de que el (la) supervisor(a) no responda a la querella se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar al segundo dentro del término establecido. Si el(la) empleado(a) no somete su querella dentro del término especificado la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

(b) Segundo Paso - En caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, la queja deberá ser presentada por escrito al(a la) Gerente de Personal o al Oficial responsable del Hospital, no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que el Hospital contestó o debió haber contestado el primer paso. El (la) Gerente de Personal o el

Oficial responsable del Hospital podrá dar su decisión o conducirá una reunión entre las partes dentro de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que sometió la queja. En caso de que el Hospital no responda a la querella o no se celebre la reunión, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar el tercer paso dentro del término establecido. En el tercer paso se dilucidará cualquier omisión al paso número dos (2) de este artículo. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso no se celebre la reunión, o se resuelva en contra del (de la) empleado (a), se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente.

(c) Tercer Paso - En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a arbitraje por cualesquiera de las dos (2) artes, dentro de un período de diez (10) días laborables a partir de la decisión del (de la) Gerente de Personal o el oficial responsable del Hospital. De no haber respuesta escrita por parte del Hospital la Unión podrá someter la queja a arbitraje a partir de diez (10) días laborables desde que se radicó la querella ante el (la) Gerente de Personal o el oficial responsable del Hospital. El procedimiento será siguiente.

Sección 14.5 - Presentación Escrita

Toda queja presentada en el primer y segundo paso del procedimiento establecido en este artículo deberá exponer: los hechos que dan base a la queja; la disposición o disposiciones del acuerdo, si alguna, alegadamente violentas, los nombres de los empleados agraviados; y el remedio solicitado. Toda queja en el primer y segundo paso, y apelaciones en el tercer paso del procedimiento establecido en este artículo deberá ser firmado y fechado. Toda contestación escrita presentada por el Hospital, si alguna, deberá ser firmada por el representante designado por el Hospital.

Sección 14.6 – Términos

Los límites de tiempo establecidos en este artículo son condiciones esenciales de este acuerdo. Ninguna queja se aceptará por el Hospital a menos que sea presentada o apelado dentro del término establecido en este artículo y sólo poder ser renunciado por acuerdo escrito entre el Hospital y la Unión. Si la queja no se presenta en el primero o segundo paso, se considerará renunciada. Si la queja no se presenta en el primero o segundo paso, se considerará renunciada. Si la queja no se apela al tercer paso, se considerará resuelta de acuerdo a la contestación del Hospital como parte del segundo paso. Por acuerdo de las partes los pasos 1 y 2 podrán obviarse mediante acuerdo escrito entre la oficina de Recursos Humanos y un oficial de la Unidad Laboral.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. Por el Patrono

Exhibit 1: Convenio Colectivo entre el Hospital Metropolitano de Río Piedras y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES); Unidad "A" (Enfermeros (as) Prácticos (as) y Técnicos), vigente desde el 1 de junio de 2019 hasta el 30 de abril de 2023.

Exhibit 2: Estipulación para la extensión del Convenio Colectivo desde el 1 de mayo de 2023 hasta el 30 de abril de 2024.

Exhibit 3: Carta de despido, fechada 15 de septiembre de 2023.

Exhibit 4: Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, fechada el 17 de octubre de 2023, dirigida a la Supervisora de Sala de Operaciones, Sra. Jenny Loaiza, y la Sra. Vicmarie Charriez, Ejecutiva de Enfermería.

A. Por la Unión

Ninguna

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Sra. Carline Muñoz Nieves se desempeñaba como Enfermera Generalista en Sala de Operaciones. Su supervisora inmediata era la Sra. Jenny Loaiza, supervisora de Sala de Operaciones.

2. La señora Muñoz Nieves fue despedida el 15 de septiembre de 2023, según notificado por la Sra. Vicmarie Charriez, Ejecutiva de Enfermería.

3. El 17 de octubre de 2023, aproximadamente veintiun (21) días laborables después del despido, la Unión, en representación de la señora Muñoz Nieves, radicó el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios al amparo del Artículo XIV del Convenio Colectivo. Posteriormente, el 6 de noviembre de 2023, radicó la querella ante el Foro de Arbitraje.

VI. CONCLUSIONES DE DERECHO

La querella de autos contempla el despido de la Sra. Carline Muñoz Nieves, no obstante, debemos atender en primera instancia la defensa de falta de arbitrabilidad presentada por el Patrono. Este alegó que la querella no era arbitrable procesalmente debido al incumplimiento de la Unión con el término pactado en el Convenio Colectivo para radicar el primer paso de la querella bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sostuvo que la querella fue presentada fuera del término de cinco (5) días laborables establecido en el Artículo XIV del Convenio Colectivo, por lo que el Árbitro

estaba impedido de pasar juicio sobre los méritos del caso. De entrada determinamos que le asiste la razón al Patrono. Veamos

En nuestra jurisdicción existe una vigorosa política pública a favor de la negociación colectiva, pues se pretende que a través de ésta se promueva la resolución de las querellas y controversias que se suscitan dentro del marco obrero patronal. El Convenio Colectivo es el producto de la negociación intensa entre las partes contratantes. Este es un contrato bilateral con fuerza de ley que obliga a ambas partes por igual. El Convenio Colectivo es la ley entre las partes que lo otorgan siempre y cuando éste no sea contrario a las leyes o a la Constitución. Por lo tanto, cuando existe un convenio válido, éste obliga por igual al Patrono, a la Unión y a sus miembros individualmente. *Domingo Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 DPR 258 (1961).*

De contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; San Juan Mercantil Corp. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1985).*

Sobre este aspecto, nuestro Ordenamiento Jurídico ha expresado en reiteradas ocasiones que el Convenio Colectivo constituye un contrato entre las partes, por lo cual le resultan aplicables las disposiciones del Código Civil en lo relativo a la materia de contratos. *Luce & Co. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 DPR 425 (1972).*

El arbitraje, por ser de carácter contractual, está sujeto a los principios inmanentes al derecho de obligaciones y contratos consignados en nuestro Código Civil y su

jurisprudencia interpretativa. Méndez Acevedo v. Nieves Rivera, *179 DPR 359* (2010). Por lo tanto, los contratos son fuente de obligaciones que se perfeccionan desde que las partes contratantes consienten voluntariamente a cumplir con los mismos. *Artículo 1063 del Código Civil 2020, 31 L.P.R.A. Sec. 8984*[2]. Así pues, cuando las disposiciones de un contrato son claras debemos dar cumplimiento al texto pactado. *Artículo 354 Código Civil 2020, 31 L.P.R.A. Sec. 6342*[3]. Por lo tanto, el juzgador debe resolver las controversias entre las partes acorde a lo estipulado. CFSE v. Unión Emp de la CFSE, *170 DPR 443, (2007).* En lo pertinente, el Artículo 354 del Código Civil 2020, supra, dispone lo siguiente:

> *Si los términos de un negocio jurídico bilateral son claros y no dejan duda sobre la intención de las partes, se estará al sentido literal de sus palabras.*
>
> *Si las palabras parecen contrarias a la intención evidente de las partes, prevalecerá la intención sobre lo expresado.*
>
> *Para determinar la intención en ambos casos, debe atenderse principalmente a la conducta de la parte, sea coetánea, posterior o aún anterior al otorgamiento del negocio jurídico.*

Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar para su compresión razonamientos o demostraciones susceptibles de interpretación. Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, *81 DPR 357 (1959).*

Cónsono con la jurisprudencia antes esbozada, el Convenio Colectivo debe cumplirse con estricta rigurosidad y ninguna de las partes puede hacer caso omiso de éste o del procedimiento de quejas y agravios allí establecido. El incumplimiento de los

---

[2] Antes Artículo 1042, Código Civil 1939, 31 L.P.R.A. Sec. 2992.
[3] Antes Artículo 1233, Código Civil 1930, L.P.R.A. Sec. 3471.

términos y las disposiciones del procedimiento para la resolución de controversias establecidas en el Convenio Colectivo, generalmente, conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud, diligencia y acorde con las exigencias del procedimiento negociado por las partes.

Por otra parte, el concepto de arbitrabilidad se refiere al derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro, así como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. *Demetrio Fernández Quiñónes, El arbitraje Obrero Patronal, Ed Forum, 2000, Se, 4.6 B, página 236.* En esencia, la defensa de arbitrabilidad persigue impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. En el ámbito laboral la defensa de arbitrabilidad se manifiesta en dos modalidades la sustantiva y la procesal.

En síntesis, la arbitrabilidad sustantiva postula la tesis de que el árbitro carece de jurisdicción para entender en una controversia en particular conforme a los términos del Convenio Colectivo, ya que la jurisdicción del árbitro emana de la cláusula de arbitraje del Convenio. La determinación de falta de arbitrabilidad sustantiva está reservada para los tribunales, salvo que las partes, mediante el acuerdo de sumisión, deleguen en el árbitro resolver si este tiene jurisdicción para atender el caso o no. Por otra parte, la arbitrabilidad procesal plantea si el agravio está maduro para someterse en arbitraje, y si el mismo fue tramitado conforme a los términos pactados en el Convenio Colectivo. Como norma general las cuestiones de arbitrabilidad procesal las resuelve el árbitro y los tribunales no habrán de intervenir en este tipo de controversia.

En el caso de epígrafe, luego de un análisis integral de la evidencia admitida, sin lugar a dudas, determinamos que la Unión incumplió con el término de cinco (5) días dispuesto en la Sección 14.2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo; por lo que el Foro de Arbitraje carece de jurisdicción para atender los méritos del caso.

VII. DECISIÓN

Determinamos que la querella no es arbitrable procesalmente por lo que se desestiman los méritos de la reclamación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de junio de 2025.

Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de junio de 2025 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SR JOSE O ALVERIO DIAZ
VICEPRESIDENTE
ULEES
kroman@unidadlaboral.com
alverio@unidadlaboral.com

SRA EBONY WALTERS
HOSPITAL METROPOLITANO
ewalters@hospitalmetropolitanopr.com

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
c.ortizvelazquez@yahoo.com

LCDA KARLA B. RIVERA RUBIO
krivera@pg.legal

LCDO ARTURO RÍOS ESCRIBANO
ariosescribano@gmail.com

LCDA YARLENE JIMÉNEZ ROSARIO
yjimenez@ugtpr.org

Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III