

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PR 00919-5540

<b>HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN</b> (Patrono)	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
Y	<b>CASO NÚM.: A-25-1019*</b>
<b>UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD / UNIDAD ENFERMERAS(OS) GRADUADAS(OS)</b> (Unión)	<b>SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL</b>
	<b>ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA</b>

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso en referencia se notificó para atenderse el 21 de marzo de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Previo a dicha fecha, las partes acordaron, e informaron a esta árbitra, que el caso se atendiera y adjudicara mediante memoriales de derecho, una defensa de arbitrabilidad procesal. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 30 de mayo de 2025, luego de la radicación de los referidos memoriales de derecho.

---

\* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

El **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN**, en adelante “el Patrono o el Hospital”, fue representado por la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez, asesora legal y portavoz. La **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD / UNIDAD ENFERMERAS(OS) GRADUADAS(OS)**, en adelante “la Unión o la ULEES”, fue representada por la Lcda. Yaritza Echevarría Villarrubia, asesora legal y portavoz.

## **II. SUMISIÓN**

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. El Patrono sometió su respectivo proyecto de sumisión, el cual se transcribe, según se redactó, en los términos siguientes: “Que la Honorable Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente debido a que la Unión no cumplió con los procesos establecidos en el Convenio Colectivo vigente entre las partes para someter una reclamación a arbitraje según establece el primer y segundo paso del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. De determinar que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso. De determinar que la presente controversia es arbitrable procesalmente, que cite a las partes a una vista para atender la controversia en sus méritos”. La Unión no presentó su memorial de derecho.

Luego de evaluar el memorial de derecho sometido por el Patrono, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida, y de acuerdo con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la querella, conforme con la prueba sometida es arbitrable procesalmente o no. De determinarse que la querella no es arbitrable, se desestimaré. De determinar que la querella es arbitrable, se señalará la vista para atender los méritos del caso.

### III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### ARTÍCULO XI QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 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 el despido, suspensión disciplinaria o amonestaciones (verbales o escritas) de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera, siempre y cuando el asunto no conlleve la impugnación de una evaluación ni una orientación.

---

#### <sup>1</sup> ARTÍCULO IX - SUMISIÓN

... b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso... (Rev. 10/Nov./2021).

### **PRIMER PASO**

El empleado y/o delegado someterán su querrela por escrito a la Directora de Recursos Humanos o su representante autorizado, no más tarde de cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de dicha querrela o agravio. En dicha solicitud, se hará una breve relación de los hechos en que se basa la querrela y las disposiciones específicas del Convenio Colectivo, los nombres de los empleados agraviados y el remedio solicitado. La solicitud debe estar fechada y firmada por el delegado o el empleado que somete la querrela. La Directora de Recursos Humanos, o su representante autorizado, convocará una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco (5) días laborables después que la querrela sea sometida. Luego de celebrada esa reunión, la Directora de Recursos Humanos, o su representante autorizado, presentará su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que, mediante mutuo acuerdo, se podrá extender dicho periodo.

### **SEGUNDO PASO**

1. Si la Unión no está conforme con la decisión de la Directora de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborables de la fecha de notificación de la decisión, presentar por escrito una Solicitud de Selección o Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico para que se recurra a Arbitraje. En dicha solicitud, se hará una breve relación de los hechos en que se basa la querrela y las disposiciones específicas del Convenio Colectivo, los nombres de los

empleados agraviados y el remedio solicitado. La solicitud debe estar fechada y firmada por la Unión y cada empleado agraviado. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada al Hospital el mismo día en que se presente.

2. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; disponiéndose, que un laudo emitido en violación del Convenio Colectivo será nulo y sin valor.

...

#### **IV. PRUEBA DOCUMENTAL**

La prueba documental sometida por el Patrono fue la siguiente:

**Exhíbit 1** - El Convenio Colectivo con vigencia desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026.

**Exhíbit 2** - Suspensión del 16 de abril de 2024.

**Exhíbit 3** - Hoja de Tramite del Procedimiento de Quejas Agravios, Primer Paso con fecha sometida el 19 de abril de 2024.

**Exhíbit 4** - Carta de 22 de abril de 2024, firmada por Tania Ruiz Quiñones, gerente de Relaciones Laborales y dirigida a la Querellante y a la Unión.

**Exhíbit 5** - Segundo Paso, Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, de 5 de junio de 2024.

#### **V. RELACIÓN DE HECHOS**

De la prueba documental sometida, se desprenden los hechos siguientes:

1. Surgió que las partes rigen sus relaciones obrero-patronales por un Convenio Colectivo con vigencia desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026. Las partes negociaron el Artículo XI -Quejas, Agravios y Arbitraje, atinente a esta controversia entre otros.

2. El 16 de abril de 2024, el Hospital de la Concepción, emitió una Acción Disciplinaria a la querellante, Natividad Irizarry Rodríguez, enfermera graduada, asignada al área de Medicina.<sup>2</sup>

3. El 19 de abril de 2024, la Unión sometió, a nombre de la Querellante, el Primer Paso del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. La Unión indicó que el motivo de su querrela es por la suspensión injustificada en violación al Convenio Colectivo.<sup>3</sup>

4. El 22 de abril de 2024, la Sra. Tania Ruiz Quiñones, gerente de Relaciones Laborales del Hospital, mediante comunicación escrita dirigida a la Sra. Ingrid K. Vega, funcionaria de la Unión, contestó la antedicha querrela. En la misma indica que: "siguiendo el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, le citaba a una reunión para discutir el caso."<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Exhíbit - 2 - Patrono.

<sup>3</sup> Exhíbit - 3 - Patrono.

<sup>4</sup> Exhíbit - 4 - Patrono.

5. El 5 de junio de 2024, la Unión activó el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, y radicó una Solicitud para Designación y Selección de Árbitro del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para resolver la controversia.<sup>5</sup>

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, conforme con el memorial de derecho del Patrono, la prueba documental sometida y el Convenio Colectivo, determinaremos si la querella es arbitrable procesalmente o no.

Conocido es que la referida defensa de arbitrabilidad se levanta en el foro arbitral con el objetivo de impedir que la árbitra pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí.<sup>6</sup> Dicha figura cuestiona la facultad y autoridad de la Árbitra para asumir jurisdicción y considerar los méritos de la querella. 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. La norma reiterada en Puerto Rico es que las partes

---

<sup>5</sup> Exhíbit - 5 - Patrono.

<sup>6</sup> Elkouri & Elkouri. (2003, 6ta. Ed.). *Determining Arbitrability*. In the HOW ARBITRATION WORKS (pp. 277-290). B.N.A., Inc. Washington, D.C.: Editor-in-Chief Alan Miles Ruben.

deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en el Convenio Colectivo para el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.<sup>7</sup>

El Tribunal Supremo ha expresado que una vez las partes acuerdan someter las controversias surgidas entre éstas a un proceso de arbitraje, los tribunales carecen de discreción para evadir su eficacia y están obligados a dar cumplimiento a lo expresamente pactado. Cuando la controversia que se suscita se relaciona con el procedimiento o mecanismo establecido en el Convenio Colectivo para atender un agravio o controversia, se trata de un asunto de arbitrabilidad procesal.<sup>8</sup>

La licenciada Rodríguez, asesora legal del Patrono, indicó en su memorial de derecho que la querella no es arbitrable procesalmente. Ésta planteó que la Unión no cumplió los requisitos del procedimiento del Artículo XI - Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en el Convenio Colectivo. Señaló que, la Unión en su Primer Paso: no incluyó una breve relación de los hechos en que basa la querella ni las disposiciones específicas del Convenio Colectivo. Además, en su Segundo Paso: omitió y no incluyó una breve relación de los hechos en que basa la querella ni las disposiciones específicas del

---

<sup>7</sup> Hermanidad Unión de empleados del Fondo del Seguro del Estado v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); San Juan Mercantile Corp. V. JRT, 104 D.P.R. 86, 90 (1975); Buena Vista Dairy, Inc. y JRT, 94 D.P.R. 624-,631 (1967).

<sup>8</sup> 168 D.P.R. 674 U.G.T. v. Corp. Difusión Pública. 2006TSPR134.

Convenio Colectivo, además, la Solicitud de Designación y Selección de Árbitro, no contiene la firma del empleado agraviado según establecido en el Convenio Colectivo, lo cual conlleva a la desestimación de la querella. La Unión no sometió memorial de derecho.

Evaluada y analizada la prueba sometida, claramente, se observa que las partes acordaron en el Convenio Colectivo en su Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, supra, todo lo relacionado con la tramitación de las querellas. En el caso de autos, y de la manera en que percibimos el diferendo, señalamos que ambas partes se sometieron a los pasos del procedimiento de tramitación de querellas negociado y al no llegar a un acuerdo, el caso se dirigió al proceso de arbitraje. La querella de la Unión surgió cuando el Patrono le impuso una medida disciplinaria a la Querellante (Exhíbit - 2 - Patrono). En dicho documento se relata, detalladamente, un suceso ocurrido el 3 de febrero de 2024. En mérito de lo anterior, no hay duda de que la Unión cumplió, sustancialmente, con la breve relación de hechos para procesar la querella activando con ello los requisitos del procedimiento del Artículo XI - Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en el Convenio Colectivo. Igualmente, sobre la alegada firma del empleado agraviado en la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro, el planteamiento no procede. El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje en su

Artículo II- DEFINICIONES, Inciso 21, establece que la parte es la Unión o su representante, y dado a ello, en la Solicitud de Designación y Selección de Árbitro, ésta cuenta con la firma del Director Ejecutivo de la Unión como representante de la empleada querellante. Siendo ello así, y dado que se cumplió, sustancialmente, con lo que exige el referido Reglamento, concluimos que se cumplió con lo pertinente a la radicación de la querella.

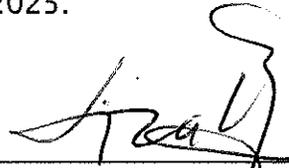
En mérito de lo anteriormente expuesto, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

#### **VII. LAUDO**

Determinamos, conforme al memorial de derecho, la prueba documental sometida y el Convenio Colectivo, que la querella incoada por la Unión es arbitrable procesalmente. Se cita el caso para ventilar sus méritos el **miércoles, 8 de agosto de 2025** a las **9:00 a.m.** en el **Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** bajo el **Caso Número A-24-916**.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de junio de 2025.



---

LIZA OCASIO OYOLA  
ÁRBITRA

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 12 de junio de 2025, y remitida copia

por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA YARITZA ECHEVARRÍA

ASESORA LEGAL ULEES

[echevarria@illmpr.com](mailto:echevarria@illmpr.com)

[fbartolomei@illmpr.com](mailto:fbartolomei@illmpr.com)

SR JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ,

DIRECTOR EJECUTIVO ULEES

[alverio@unidadlaboral.com](mailto:alverio@unidadlaboral.com)

LCDA TANIA RUIZ QUIÑONEZ

GERENTE DE RELACIONES LABORALES

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN

[truiz@hospitalconcepcion.org](mailto:truiz@hospitalconcepcion.org)

SRA OLGA FLORES CRUZ

DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN

[oflores@hospitalconcepcion.org](mailto:oflores@hospitalconcepcion.org)

LCDA NANNETTE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ  
PIZARRO & GONZÁLEZ  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
[nrodriguez@pg.legal](mailto:nrodriguez@pg.legal)

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA