

**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**

**FRESENIUS MEDICAL CARE
(PONCE)
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-1052

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró el miércoles, 12 de noviembre de 2025, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El Patrono levantó la defensa sobre arbitrabilidad procesal y presentó la prueba correspondiente. El planteamiento sobre la arbitrabilidad procesal quedó sometida el 11 de diciembre de 2025.

En este día, luego de la argumentación del Patrono sobre la falta de arbitrabilidad y la réplica de la Unión presentando su oposición, se procedió a la presentación del caso en sus méritos. El Patrono presentó su prueba testifical y documental. Acto seguido, las partes acordaron, con la anuencia de la árbitro, resolver el planteamiento de arbitrabilidad procesal, en primera instancia. Además, se acordó

que, de resolverse que la querella es arbitrable procesalmente, se continuarán los procedimientos de la vista en su fondo con el pase de prueba de la Unión.

Por **Fresenius Medical Care (Ponce)**, en adelante, "**el Patrono**", comparecieron: el Lcdo. Miguel Rivera Arce, representante legal y portavoz; la Sra. Elizabeth Rodríguez, representante del Patrono y testigo; la Sra. Jashlyn Lebrón, testigo; y la Sra. Ruth de Jesús, testigo. Por la **Unión General de Trabajadores (UGT)**, en adelante, "**la Unión**", comparecieron: el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, representante legal y portavoz y la Sra. Ivette Velázquez Román, querellante.

II. SUMISIÓN

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO:

1. Determinar si la querella es arbitrable procesalmente.
2. Determinar si la suspensión de la Querellante fue justificada conforme al Convenio Colectivo.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN:

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo de la Querellante estuvo justificada. De resolver en la negativa, proveer su revocación con los salarios dejados de recibir.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que la controversia que se resolverá es la siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no.
De determinar que no es arbitrable, desestime la misma.

De determinar que es arbitrable, cite a las partes para ver el caso en sus méritos.

III. PRUEBA CONJUNTA

Exhíbit 1: Convenio Colectivo 2023-2026.

Exhíbit 2: Primer Paso del Procedimiento de Querellas, con fecha de 9 de abril de 2025.

Exhíbit 3: Contestación al Primer Paso de Querella de la Sra. Ivette Velázquez Román, con fecha de 14 de abril 2025.

Exhíbit 4: Solicitud Para Designación o Selección De Árbitro, con fecha de recibido el 27 de mayo de 2025.

Exhíbit 5: Carta de suspensión, con fecha de 1 de abril de 2025.

IV. PRUEBA PRESENTADA POR EL PATRONO PARA LOS MÉRITOS DEL CASO

Exhíbit 1: Evaluación anual de la empleada Ivette Velázquez.

Exhíbit 2: Documento intitulado: "Pre-Treatment Safety Checks Procedure".

Exhíbit 3: Documento intitulado: "Corrective Action Form", con fecha de 6/13/2024.

V. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO 5

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

¹ Convenio Colectivo firmado entre Fresenius Medical Care y la Unión General de Trabajadores, con fecha de vigencia del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de julio de 2026.

Sección 1:

Durante la vigencia de este convenio, la Unión y la Compañía se comprometen a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan con relación con la interpretación, implementación, administración y aplicación de este convenio, al procedimiento para atender y resolver querellas creado en este artículo. A tales efectos, se establece el siguiente procedimiento.

- A. ...
- B. ...
- C. ...

Sección 2:

Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

Primer Paso:

Cualquier empleado o grupo de empleados, a través del delegado de la Unión o representante de la Unión que se considere perjudicado por alguna acción de la Compañía, deberá presentar su agravio por escrito directa y exclusivamente a su Supervisor inmediato, o en ausencia de éste al supervisor designado, dentro de siete (7) días laborables de la ocurrencia de los hechos que dieron margen al agravio y discutirán el mismo. El Supervisor deberá dar su contestación al asunto presentado ante su consideración en el término de siete (7) días laborables a partir de la fecha en que se le presentó el asunto.

En caso de que la controversia que dio margen al agravio haya resultado de una decisión directa de otro personal gerencial de mayor jerarquía, el paso se presentará y entregará personalmente a éste. Si el siguiente empleado en jerarquía fuese el director de Operaciones, se obviará el primer paso.

Segundo Paso:

De no resolverse el agravio en el paso anterior, se presentará el agravio al director de Operaciones dentro de siete (7) días

laborables de haberse contestado el primer paso, o cumplido el término de contestar, y se discutirá el mismo. El director de Operaciones atenderá el asunto en el Comité de Conciliación aquí establecido en un término no mayor de quince días laborables de recibir la querella.

Comité de Conciliación

Las partes crearán un Comité para atender las querellas con el propósito de resolver las controversias y minimizar las controversias elevadas al foro de arbitraje.

...

De no llevarse a cabo la reunión, la partes querellante podrá elevar la querella al foro de arbitraje en un término no mayor de quince (15) días laborables de haberse presentado en Segundo Paso.

...

En caso de un despido o una suspensión disciplinaria, las partes (Director de Operaciones y la Unión), obviarán el Primer y Segundo pasos y se reunirán, a solicitud de la Unión, en o antes de siete (7) días laborables de haberse notificado la medida disciplinaria, salvo que las partes acuerden reunirse en una fecha posterior. De no darse esta reunión o no llegar a acuerdos en la misma, la parte querellante podrá proceder directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en un término no mayor de quince (15) días laborables.

...

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde resolver si la querella incoada por la Unión es arbitrable procesalmente o no. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad²:

La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que

² Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, página 236.

se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.

La libertad de contratación les confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

En otras palabras, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que una querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el convenio colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

Al inicio de la vista de arbitraje, el Patrono alegó que la querella no era arbitrable, en su vertiente procesal, porque la Unión no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo sobre el procedimiento de quejas y agravios. El Patrono expresó que, luego de haberse cumplido con el Primer Paso, no hubo un Segundo ni Tercer Paso. Que la Unión no presentó el agravio en el Segundo Paso dentro de siete (7) días de haberse contestado la querella en el Primer Paso, para que el director de Operaciones atendiera el asunto y continuara el proceso con la creación de un Comité de Conciliación.

Además, el Patrono alegó que la Unión no optó por el proceso expedito que establece que: en el caso de una suspensión o despido, las partes obviarán el Primer y Segundo Paso y se reunirán a solicitud de la Unión, en o antes de siete (7) días

laborables de haberse notificado la medida disciplinaria, salvo que las partes acuerden reunirse en una fecha posterior. Que, de no darse esta reunión o no llegar a acuerdos en la misma, la parte querellante puede proceder directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en un término no mayor de quince (15) días laborables.

De los hechos estipulados por las partes se desprende: a) que el incidente ocurrió el 1 de abril de 2025; b) que la Unión presentó la querella, en Primer Paso, el 9 de abril de 2025; c) que el 14 de abril de 2025, el Patrono contestó el Primer Paso; y d) que la Unión presentó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, el 27 de mayo de 2025.

La Unión alegó que el Patrono incumplió con el procedimiento de quejas y agravios que requería la creación de un Comité de Conciliación, lo que impidió la continuación del proceso y forzó la presentación acelerada del agravio ante el foro de arbitraje acordado en el Convenio Colectivo.

Luego de analizar y aquilatar la prueba presentada, concluimos que le asiste la razón al Patrono. Veamos.

Quedó claro que las partes cumplieron con el Primer Paso. El Patrono contestó la querella dentro del término establecido y éste se reiteró en la acción disciplinaria que tomó en contra de la querellante y le solicitó respetuosamente a la Unión que dejara la querella sin efecto.

En cuanto al cumplimiento con el Segundo Paso, la Unión no presentó evidencia de que presentara el agravio en el Segundo Paso y, en su lugar, presentó una querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 27 de mayo de 2025, o sea, transcurridos más de quince (15) días laborables partiendo de la contestación de la querella el 14 de febrero de 2025. Por tanto, la Unión incumplió con el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo.

Este caso trata sobre una suspensión de empleo y sueldo contra la Sra. Ivette Velázquez Román. La Unión tampoco presentó evidencia de haber optado por el proceso acordado entre las partes en el Convenio Colectivo en caso de un despido o una suspensión.

VII. LAUDO

Conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, determinamos que la querella no es arbitrable procesalmente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso A-25-1052.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, 20 de febrero de 2026.


IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 20 de febrero de 2026. Se envía

copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JOSÉ ESQUILÍN
DIRECTOR DE ARBITRAJE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(UGT)
admin@ugtpr.org
jesquilin@ugtpr.org

SR. LUIS EMANUELLI
DIRECTOR REGIONAL
FRESENIUS MEDICAL CARE
luis.emanuelli@fmc-na-com

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN
REPRESENTANTE DE LA UNIÓN
erclegal@yahoo.com

LCDO. MIGUEL RIVERA ARCE
REPRESENTANTE DEL PATRONO
mar@mcvpr.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA