

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

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-25-1068*
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD UNIDAD EMPLEADOS DE TAREAS GENERALES EN EL DEPARTAMENTO DE DIETAS, ALMACÉN, TÉCNICOS DE SERVICIOS AMBIENTALES, MANTENIMIENTO Y/O PLANTA FÍSICA, TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO, EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y CHOFERES (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
	ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se notificó para atenderse el 18 de febrero 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, la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez, asesora legal y portavoz del **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN**, en adelante “el Patrono o el Hospital”, solicitó que, previo a entrar a los méritos del caso,

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal del Caso Núm.: A-25-151.

se atendiera mediante memoriales de derecho una controversia de arbitrabilidad procesal. La Lcda. Yaritza Echevarría Villarrubia, asesora legal y portavoz de la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, representando a su **UNIDAD EMPLEADOS DE TAREAS GENERALES EN EL DEPARTAMENTO DE DIETAS, ALMACÉN, TÉCNICOS DE SERVICIOS AMBIENTALES, MANTENIMIENTO Y/O PLANTA FÍSICA, TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO, EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y CHOFERES**, en adelante “la Unión o la ULEES”, nos solicitó un término para presentar su memorial de derecho, luego de que la licenciada Rodríguez presentara el suyo. Atendido dicho asunto, para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 9 de mayo de 2025, luego de la radicación de los referidos memoriales de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales se transcriben, según fueron redactados por éstas, en los términos siguientes:

PATRONO:

Que la Honorable Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente debido a que la Unión no cumplió con los términos de tiempo ni 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.

UNIÓN:

Determinar si la presente controversia es arbitrable o si por el contrario accederá a las pretensiones patronales de buscar subterfugios técnicos para no cumplir con su responsabilidad real y verdadera hacia los trabajadores unionados.

Luego de evaluar las contenciones de las partes, planteadas mediante memoriales de derecho, 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 de Arbitraje¹, 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, que la misma sea desestimada. De determinar que la querella es arbitrable, que se señale la vista para atender los méritos del caso.

¹ 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).

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

**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.

PRIMER PASO

El empleado y/o delegado someterán su querella 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 querella o agravio. En dicha solicitud, se hará una breve relación de los hechos en que se basa la querella 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 querella. La Directora de Recursos Humanos, o su representante autorizado, convocará una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración no más tarde de cinco (5) días laborables después que la querella 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 querella 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.

...

ARTÍCULO XIV DÍA DE DESCANSO

- A. Todo empleado cubierto por este Convenio, como regla general, tendrá derecho a dos (2) días de descanso por cada cinco (5) días consecutivos de trabajo. De tener el

empleado que trabajar durante siete (7) días consecutivos en una misma semana de trabajo, el Hospital le compensará al empleado la labor realizada en el sexto día y el séptimo día a vez y media (1½) su compensación básica regular por hora de trabajo; disponiéndose que, dicha compensación extraordinaria no será en adición a cualquier otra compensación por horas extras a que pudiera tener derecho el empleado...

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

PATRONO

Exhibit -1-

El Convenio Colectivo con vigencia desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026.

Exhibit - 2 -

Descripción de Deberes del Cajero Querellante.

Exhibit - 3 -

Hoja de Trámite del Procedimiento de Quejas y Agravios, Primer Paso con fecha sometida el 7 de noviembre 11 de julio de 2024.

Exhibit - 4 -

Carta de 30 de julio de 2024 firmada por Tania Ruiz Quiñones, gerente de Relaciones Laborales y dirigida al querellante y a la Unión.

Exhibit - 5 -

Segundo Paso, Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, de 1 de agosto de 2024.

V. RELACIÓN DE HECHOS

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

1. 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. Atinente a esta controversia, en el mismo, negociaron el Artículo XI –Quejas, Agravios y Arbitraje, entre otros.²

2. El 7 de septiembre de 2018, el Hospital de la Concepción, emitió la Descripción de Deberes del Cajero, en el Departamento de Servicios Nutricionales del Hospital, clasificación ocupacional: 41-2011. La misma está firmada por el querellante, José R. Carrero, el 15 de octubre de 2018.³

3. El 12 de julio de 2024, la Unión sometió a nombre del querellante, José R. Carrero González, el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. La Unión reclamó que no estaban de acuerdo en que el Patrono estuviera violando el Artículo XIV–Días de Descanso, al no otorgarle dos (2) días libres corridos después de cinco (5) días trabajados.⁴

² Exhibit – 1 – Patrono.

³ Exhibit – 2 – Patrono.

⁴ Exhibit – 3 – Patrono.

4. El 30 de julio 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 querella.⁵

5. El 1 de agosto de 2024, la Unión activó el procedimiento del Artículo XI – 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.⁶

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, conforme con los memoriales de derecho, la prueba documental sometida y el Convenio Colectivo, determinaremos si la querella incoada por la Unión 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.⁷ 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

⁵ Exhíbit – 4 – Patrono.

⁶ Exhíbit – 5 – Patrono.

⁷ 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.

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 deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en el Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios.⁸

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.⁹

La Lcda. Nannette 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 términos y los requisitos del procedimiento del Artículo XI – Quejas, Agravios

⁸ 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).

⁹ 168 D.P.R. 674 U.G.T. v. Corp. Difusión Pública. 2006TSPR134

y Arbitraje establecido en el Convenio Colectivo. Señaló que, la Unión, en su Prime Paso, incumplió en lo siguiente:

- 1- Indicó incorrectamente el nombre del querellante; el cual debió ser José Carrero Ortiz no José Carrero González.
- 2- No indicó en qué día o cuándo ocurrió la violación o agravios sobre la alegada otorgación de dos (2) días libres corridos después de cinco (5) días trabajados.
- 3- Al no indicar cuándo fue la querella, la misma se presentó fuera del término establecido.
- 4- Que, en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, la Solicitud de Designación y Selección de Árbitro, no contine la firma del empleado agraviado según establecido en el Convenio Colectivo, lo cual conlleva a la desestimación del caso.

La Lcda. Yaritza Echevarría, asesora legal de la Unión, en su alegato escrito señaló que, por el subterfugio utilizado por el Patrono para que no se atienda el reclamo del Querellante por la violación al Convenio Colectivo, no se puede desestimar la querella. Expresó que, la querella es clara, ya que se indica que la violación al Convenio Colectivo fue al no otorgarle dos (2) días libres corridos después de cinco (5) días trabajados. La gerente de Recursos Humanos se reunión con el Querellante para discutir su reclamo

por lo que conocía la fecha en que ocurrió el agravio. Además, la Unión es quien radica la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje firmada por el director ejecutivo a nombre del Querellante por ser el representante exclusivo de éste.

Evaluada y analizada la prueba sometida, el subterfugio utilizado por la asesora legal del Patrono, no procede. En la prueba, 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. Del Exhíbit – 4 – del Patrono, se desprende que la gerente de Recursos Humanos se reunió con el Querellante, para discutir el caso por lo que conocía qué día y cuándo ocurrió la alegada violación y quién era el trabajador, por tanto, fue especulativo aseverar que la querella se radicó fuera del término, y que no conocía quién era el trabajador. Así pues, determinamos que la Unión cumplió con el procedimiento del Artículo XI – Quejas, Agravios y Arbitraje. Además, sobre la alegada firma del empleado agraviado en la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro, no procede. El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje en su Artículo II– DEFINICIONES, Inciso 21, establece que la parte es la Unión o su representante, toda vez que, en la Solicitud de Designación y Selección de Árbitro, cuenta con la firma del director ejecutivo de la Unión como representante del empleado,

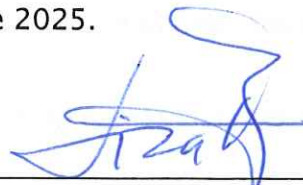
la Unión, sin duda, cumplió sustancialmente, con lo pertinente a la radicación de la querella. En mérito de lo expuesto, el Convenio Colectivo y la prueba sometida mediante los memoriales de derecho, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos, conforme con los memoriales 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 octubre de 2025 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos bajo el Caso Número A-25-151.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de junio de 2025.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de junio de 2025, y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA YARITZA ECHEVARRÍA VILLARRUBIA
ASESORA LEGAL ULEES
echevarria@illmpr.com
fbartolomei@illmpr.com

SR JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ,
DIRECTOR EJECUTIVO ULEES
alverio@unidadlaboral.com

LCDA TANIA RUIZ QUIÑONEZ
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
truiz@hospitalconcepcion.org

SRA OLGA FLORES CRUZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
oflores@hospitalconcepcion.org

LCDA NANNETTE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
PIZARRO & GONZÁLEZ
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
nrodriguez@pg.legal


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

