

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
ENFERMEROS (AS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD
(Querellante)**

v.

**HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-315

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL, DESPIDO SR. YAN RÍOS
CRUZ**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

I. TRASFONDO PROCESAL

El caso de epígrafe contempla una reclamación por el alegado despido injustificado del Sr. Yan Ríos Cruz. El 17 de septiembre de 2024, la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", radicó la querrela de autos en el Foro de Arbitraje. La vista de arbitraje fue citada para celebrarse el 26 de febrero de 2025.

Previo a la celebración de la vista, la parte querrellada, Hospital de la Concepción, en lo sucesivo "el Patrono", presentó un planteamiento de falta de arbitrabilidad. Por conducto de la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez, solicitó la suspensión de la vista de

arbitraje y un término para radicar memorandos de derecho en apoyo al planteamiento de falta de arbitrabilidad.

Cónsono con las disposiciones del Artículo XI, del Convenio Colectivo, acogimos favorablemente su petición y se le concedió un término, a vencer el 21 de febrero de 2024, para radicar su alegato. Vencido el término, se recibió el alegato del Patrono conforme a lo establecido. Así mismo, se le concedió a la Unión un término, a vencer el 26 de febrero de 2024, para radicar su memorando y replicar respecto al planteamiento de arbitrabilidad presentado por el Patrono. Vencido el término, la Unión, por conducto de la Lcda. Yaritza Echevarría, solicitó una extensión de quince (15) días, la cual fue concedida. Al vencimiento de la extensión, la Unión no radicó su escrito, por lo que nos disponemos a resolver de conformidad con la evidencia presentada por el Patrono.

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, a saber:

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. 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.

III. EVIDENCIA DOCUMENTAL ADMITIDA¹

Anejo 1 – Convenio Colectivo vigente desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2023, Unidad de Enfermeras (os) Graduadas (os).

Anejo 2 – Carta de despido, fechada 2 de septiembre de 2024.

Anejo 3 - Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, fechado 9 de septiembre de 2024.

Anejo 4 - Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro, fechada 17 de septiembre de 2024.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

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 el 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

¹ Anejos del Memorando de Derecho presentado por el Patrono.

² Convenio Colectivo 2023-2026, Anejo 1.

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 de 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.

3. El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho.

4. De presentarse en arbitraje una controversia que también se presente mediante cargo de práctica ilícita ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ("NLRB" por sus siglas en inglés), se entenderá que la NLRB tiene jurisdicción exclusiva para resolver el asunto (irrespectivamente del cuál foro recibió la reclamación primero) y, en consecuencia, el Árbitro a petición de cualquiera de las partes desestimarán sin

perjuicio la reclamación en el foro de arbitraje sin necesidad de que se celebre una vista.

Si el cargo de práctica ilícita se retira antes de la NLRB tome una determinación en la etapa de investigación administrativa y la NLRB aprueba ese retiro, la controversia que haya sido desestimada sin perjuicio por el Árbitro, podría presentarse nuevamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje ("NCA"), sin tener que cumplir otra vez en los términos establecidos en este Artículo, siempre y cuando haya cumplido con éstos en la presentación original en ambos pasos.

Además, mediante acuerdo por escrito suscrito por ambas partes u Orden de la NLRB refiriendo una controversia a arbitraje, podrá presentarse (o mantenerse) una controversia en arbitraje que haya sido también presentada ante la NLRB (irrespectivamente) de cuál foro recibió la reclamación primero).

Si la NLRB desestima el cargo de práctica ilícita de sus méritos, la controversia no podrá presentarse en foro adicional alguno.

5. Las reclamaciones de salario que surjan bajo este Convenio o bajo las leyes aplicables no podrán presentarse en el procedimiento de arbitraje, ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por las cortes de ley con jurisdicción competente.

6. Cuando haya alguna controversia de arbitrabilidad sustantiva o arbitrabilidad procesal, ésta se resolverá previo al árbitro celebrar una vista para resolver la reclamación en sus méritos.

7. Cuando se trate de una querrela de despido presentada durante la vigencia de este Convenio, si el Árbitro determina que el despido fue injustificado tendrá potestad para disponer como remedio la reinstalación en el empleo y el pago de sueldos dejados de percibir que no excederá de una cantidad bruta máxima equivalente a nueve (9) meses de salario, excepto en casos de empleados que tengan más de dos

(2) años de despedidos para las cuales la cantidad bruta máxima será equivalente a doce (12) meses.

8. En caso de suspensión disciplinaria temporera, si el árbitro determina que la suspensión fue injustificada, tendrá potestad para disponer como remedio la compensación regular correspondiente a los días de suspensión que según el no correspondan. Es decir, el Árbitro podrá reducir o eliminar una suspensión disciplinaria temporera.

9. En caso de amonestación (verbal o escrita), si el Árbitro determina que esta fue injustificada, tendrá potestad para disponer como remedio la eliminación de la amonestación o reducir su nivel, es decir cambiar una amonestación escrita a una amonestación verbal o cambiar una amonestación verbal a una orientación. Una orientación no se considera una medida disciplinaria.

10. Para tener efecto y vigor las notificaciones donde se requiere recurrir a un Árbitro, de acuerdo con este Artículo, serán entregados personalmente por una parte a la otra, o enviados por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte o por correo electrónico, dentro del límite de tiempo específico por este Convenio Colectivo.

11. En caso de que el empleado agraviado dejare de comparecer sin causa justificada ante Árbitro después de haber recibido notificación legal al efecto, el Árbitro queda por el presente autorizado a desestimar la reclamación sin celebrar la vista, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.

12. En caso de que el Hospital dejare de comparecer sin causa justificada ante el Árbitro después de haber recibido notificación legal al efecto, el Árbitro queda por el presente autorizado a emitir su fallo con el testimonio de los testigos que presente la Unión o al empleado, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.

13. En caso de que se trate de una reclamación o agravio que sólo afecte a la Unión como entidad o a alguno de los oficiales empleados por la Unión, de no comparecer un

representante de la Unión sin causa justificada ante el Árbitro después de haber recibido notificación legal al efecto, el Árbitro queda por el presente autorizado a desestimar la reclamación sin celebrar la vista, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.

14. Los términos de tiempo aquí acordados para presentar la reclamación en cada caso son de estricto cumplimiento, por lo que de la Unión o el empleado no cumplir con éstos, pierde su derecho a reclamar bajo este Artículo.

15. Si el Árbitro determina que la querella instada no tiene méritos, desestimará la reclamación con perjuicio.

16. En el cómputo de los términos establecidos en este Artículo, no se contará el día en que surja la querella o el agravio, ni el día del evento a partir del cual comienza a transcurrir el término.

Para propósitos de este Artículo, el término "Directora de Recursos Humanos" incluirá la Directora de Recursos Humanos y la Gerente de Relaciones Laborales.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El Sr. Yan Ríos Cruz se desempeñaba como Enfermero Generalista en Sala de Emergencias. Este fue despedido el 2 de septiembre de 2024. (Véase Anejo 1)
2. El 9 de septiembre de 2024, la Unión, representante exclusivo del trabajador, radicó la querella por despido injustificado bajo el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el Artículo XI del Convenio Colectivo vigente entre las partes. En el documento intitulado "Hoja de Trámite - Procedimiento de Quejas y Agravios", la Unión indicó el nombre del empleado agraviado; indicó que el motivo de la querella era por "*despido injustificado en violación al Convenio Colectivo y otros*", sin indicar la disposición

o disposiciones específicas del Convenio Colectivo que se habían violentado; y finalmente indicó el remedio solicitado: *“solicitamos que se deje sin efecto la decisión tomada, se reponga en el empleo con todos los haberes dejados de recibir. Que se le otorgue una carta de suspensión de empleo y sueldo”*. El documento fue firmado por el delegado. La Unión no incluyó una breve relación de hechos según lo requiere el Convenio Colectivo.

3. El 17 de septiembre de 2024, la Unión radicó el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios presentando ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro. En dicho documento, en lo pertinente, la Unión indicó el nombre del empleado querellante; el motivo de la querrela *“Despido injustificado en violación al Convenio Colectivo y otros; y la siguiente alegación: “Despido injustificado en violación al convenio colectivo y otros. Se solicita que Patrono deje sin efecto la decisión tomada, que se reponga en el empleo con todos los haberes dejados de recibir. Que se le otorgue una carta de suspensión de empleo y sueldo”*. El documento solo fue firmado por el director ejecutivo de la Unión. En el documento no se incluyó la firma del empleado, una breve relación de los hechos en que se basa la querrela, y las disposiciones específicas del Convenio Colectivo que se alega fueron violentadas, según lo requiere el Convenio.

VI. CONCLUSIONES DE DERECHO

El caso de autos contempla el despido del Enfermero Generalista Yan Ríos Ruiz. No obstante, debemos atender en primera instancia la defensa de falta de arbitrabilidad presentada por el Patrono. Del memorando de derecho presentado por el Patrono se desprenden sus alegaciones en torno a la falta arbitrabilidad de la querella, a saber:³

1. El 10 de noviembre de 2023 el Hospital y la Unión suscribieron un Convenio Colectivo, con vigencia desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026, que cubre la unidad de enfermeras graduadas del Hospital. (Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Unidad Enfermeras(os) Graduadas(os)).
2. El Artículo XI del Convenio Colectivo establece el procedimiento de *Quejas, Agravios y Arbitraje* a seguir -entre otras cosas- en caso de surgir "...cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la unión y el Hospital que envuelva el significado o 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...". (Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, pág. 14).
3. El Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establece que:

El empleado y/o el delegado someterán su querella por escrito al 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 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

³ Memorando de Derecho del Patrono, págs. 2-4, citado textualmente.

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. (Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, pág. 14).

4. El Segundo Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establece, en su inciso (1), que:

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. (Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, pág. 15).

5. Asimismo, el Convenio Colectivo establece en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, en su inciso (2) que: "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". (Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, pág. 15)

6. De conformidad con el Artículo XI del Convenio Colectivo, Segundo Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, en su inciso (3), vigente a la fecha de los hechos y que le brinda autoridad al Árbitro para presidir la vista de arbitraje: “El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho”. (Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, pág. 15)
7. El Convenio Colectivo establece en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, en su inciso (6) que: “cuando haya controversia de arbitrabilidad sustantiva o arbitrabilidad procesal, ésta se resolverá previo al árbitro celebrar una vista para resolver la reclamación en sus méritos”. (Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, pág. 16)
8. El 2 de septiembre del 2024, el Hospital notificó al Sr. Ríos que estaba despedido efectivo de inmediato, evento que da paso a la presente reclamación. (Véase Anejo 2 - Carta 2 de septiembre de 2024).
9. El 9 de septiembre de 2024, la ULEES sometió el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. En “Motivo de Querella” se escribió “despido injustificado en violación de convenio colectivo”. (Véase Anejo 3 - Primer Paso).
10. El Primer Paso sometido por la Unión no contiene:
 - a. Una breve relación de los hechos en que basa la querella y las disposiciones específicas del Convenio Colectivo. (Véase Anejo 3 - Primer Paso; Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, Primer Paso, pág. 14)
11. El 17 de septiembre de 2024, la ULEES sometió el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, la Solicitud de Designación de Árbitro. (Véase Anejo 4 - Solicitud de Designación de Árbitro).
12. En lo que respecta la Hoja de Solicitud de Designación de Árbitro, entiéndase el Segundo Paso, en “Alegación de la UNIÓN” se indicó: “Despido injustificado en violación a Convenio Colectivo y otros. Se solicita que el patrono deje sin

efecto la decisión tomada, se reponga en el empleo con todos los haberes dejados de recibir. Que se le otorgue una carta de suspensión de empleo y sueldo". (Véase Anejo 4 - Solicitud de Designación de Árbitro).

13. El Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, la Solicitud de Designación de Árbitro, cuenta únicamente con la firma del Director Ejecutivo de la ULEES, el señor José Alverio, pero no contiene la firma del empleado agraviado según establece el Convenio Colectivo, Segundo Paso, inciso 1, pág. 15. Véase Anejo 1 - Convenio Colectivo, pág. 15.
14. El Segundo Paso sometido por la Unión no contiene:
 - a. Los hechos en que se basa la querrela y las disposiciones específicas el Convenio Colectivo;
 - b. La firma del empleado agraviado.
(Véase Anejo 4 - Solicitud de Designación de Árbitro).

En conclusión, es la posición del Patrono que, ante el defecto en la radicación del Primer y Segundo Paso de la querrela, en violación a las disposiciones del Artículo XI del Convenio Colectivo, el Foro de Arbitraje carece de jurisdicción para atender los méritos de la querrela. De entrada determinamos que le asiste la razón. 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. 8984⁴. 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. 6342⁵. Por lo tanto, el juzgador debe resolver las controversias entre las

⁴ Antes Artículo 1042, Código Civil 1939, 31 L.P.R.A. Sec. 2992.

⁵ Antes Artículo 1233, Código Civil 1930, L.P.R.A. Sec. 3471.

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 comprensión 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 términos y las disposiciones del procedimiento para la resolución de controversias establecidas en el Convenio Colectivo, generalmente, conlleva la desestimación de la querrela, 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 que nos ocupa, la Unión presentó una querella por el alegado despido injustificado del Sr. Yan Ríos Cruz, sin embargo, no cumplió con todas las exigencias del procedimiento negociado por las partes para el trámite de las querellas. De un análisis integral de la evidencia admitida y las alegaciones del Patrono se desprende que, en efecto, la Unión no cumplió en el Primer Paso con el requisito de hacer una breve relación de los hechos en que se basa la querella, e indicar las disposiciones específicas del Convenio Colectivo que se alega fueron violentadas. En su lugar, solo se limitó a expresar que el motivo de la querella era por despido injustificado en violación al Convenio Colectivo y otros. Entendemos que la información provista en el formulario para la

radicación del Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios no cumple con las exigencias del Convenio Colectivo.

Respecto a la radicación del Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, la información provista por la Unión tampoco cumplió con las exigencias del Convenio Colectivo. En el Segundo Paso, en la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro, la Unión no incluyó una breve relación de los hechos en que se basa la querella ni indicó las disposiciones específicas del Convenio Colectivo que se alega fueron violentadas; tampoco incluyó la firma del empleado en la solicitud de arbitraje.

Si bien es cierto que la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro es un documento oficial creado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el cual no está sujeto a ser modificado o enmendado por la Unión; ésta, en cumplimiento con las exigencias del Procedimiento de Quejas y Agravios negociado por las partes, debió incluir como anejo a la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, un documento que incluyera lo siguiente: (1) una breve relación de los hechos en que se basa la querella y las disposiciones específicas del Convenio Colectivo; (2) los nombres de los empleados agraviados y el remedio solicitado; (3) la fecha en que se radica; y (4) la firma del representante de la Unión y cada empleado agraviado.

A nuestro juicio, el Artículo XI del Convenio Colectivo negociado por las partes es preciso, claro y libre de ambigüedad, por lo que no está sujeto a ninguna interpretación distinta a lo pactado por las partes, y no amerita mayor discusión. Existen unos requisitos claros y específicos para tramitar el Procedimiento de Quejas y Agravios y, en este caso,

la Unión no cumplió con estos; por lo que el Foro de Arbitraje carece de jurisdicción para atender los méritos de la querella.

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 3 de junio de 2025.



Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 3 de junio de 2025 y remitida copia

por correo electrónico a las siguientes personas:

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

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

LCDA YARITZA ECHEVARRÍA VILLARUBIA
echevarria@illmpr.com

LCDA NANNETTE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
PIZARRO & GONZÁLEZ
nrodriguez@pg.legal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Damaris', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III