

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 EMPLEADOS DE LA SALUD
(ULEES)
(Querellante)**

v.

**HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-716

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL,
SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO
ANTONIO MARTÍNEZ JIMÉNEZ**

**ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se citó para el martes, 26 de enero de 2026, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El 26 de diciembre de 2025, recibimos un correo electrónico de la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez, representante legal del Patrono, solicitando un término hasta el 20 de febrero de 2026 para someter un alegato de falta de arbitrabilidad procesal en el caso de autos. El 15 de enero de 2026, se le concedió el término solicitado para someter el alegato correspondiente, ya que el Lcdo. Félix Bartolomei, representante legal de la Unión no se opuso a la solicitud. El 19 de febrero de 2026, la licenciada Rodríguez sometió el alegato requerido. Ese mismo día, para garantizar el debido proceso de ley, le concedimos a la Unión un término treinta (30)

días para replicar el mismo, el cual vencía el 21 de marzo de 2026. El 11 de marzo de 2026, la Unión, a través de su representante legal, sometió su alegato en replica, por lo cual estamos en posición de resolver.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión. La sumisión del Hospital es la siguiente:

PATRONO

"Que el Honorable Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente. De determinar que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, que se desestime el caso con perjuicio. De determinar que la presente controversia es arbitrable procesalmente, que se cite a las partes a una vista en su fondo para atender la querella en sus méritos."

POR LA UNIÓN:

"Determinar si el Hospital suspendió al trabajador Antonio Martínez injustificadamente y conforme al convenio colectivo. El querellante alegó haber sido suspendido injustificadamente. Esto en violación al Convenio Colectivo."

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento

para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos resolver la controversia conforme al Proyecto de Sumisión sometido por el Patrono.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO

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, la aplicación o interpretación o extensión 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 querrela por escrito a la Directora de Recursos Humanos o su representante

¹ Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

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 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 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. ...
5. ...
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. ...
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 él no correspondan. Es decir, el Árbitro podrá reducir o eliminar una suspensión disciplinaria temporera.
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...
13. ...
14. ...

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

16. ...

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. PATRONO

Exhibit 1: Convenio Colectivo aplicable a la Controversia, entre Hospital de la Concepción, Inc, y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud. Vigente del 10 de noviembre de 2023 al 9 de noviembre de 2026.

Exhibit 2: Notificación de suspensión dada al querellante, Sr. Antonio Martínez Jiménez, con fecha de 17 de enero de 2025. Adjunto la notificación de querella por ambiente hostil notificada al querellante el 8 de enero de 2025.

Exhibit 3: Querella en Primer Paso radicada por el Delegado de la Unión en representación del querellante el 21 de enero de 2025.

Exhibit 4: Repuesta de la Sra. Tania Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales del Hospital de la Concepción, al Primer Paso de la querella radicada por la Unión. La misma tiene fecha de 4 de febrero de 2026. **En la misma se reitera en la acción disciplinaria tomada y notifican que no renuncian a la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva y procesal.**

Exhibit 5: Solicitud para Designación de Árbitro radicado por la Unión en el Negociado de conciliación y Arbitraje el 7 de febrero de 2026.

Exhibit 6: Laudo del caso número A-25-315, de 3 de junio de 2025, resuelto por la Honorable Árbitra, Yolanda Cotto Rivera.

- Exhibit 7:** Laudo del Caso Número A-24-848 de 1ro de mayo de 2025, resuelto por el Honorable Árbitro José Pueyo Font.
- Exhibit 8:** Laudos de arbitraje A-25-177 y A-25-262, de 8 de diciembre de 2025, resueltos por la árbitra, Lillian Aulet.
- Exhibit 9:** Sentencia del Tribunal de Primera Instancia en el caso Hospital De la Concepción y Otros v. Unidad Labora del Enfermeros y Empleados de la Salud (ULEES), Civil Núm. SJ2025CV06384 (30 de septiembre de 2025).
- Exhibit 10:** Laudo del Caso Número A-24-784, de 26 de enero de 2026, resuelto por el Honorable Árbitro José Pueyo Font.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El Convenio Colectivo aplicable a la controversia es el que gobierna las relaciones obrero patronales entre el Hospital de la Concepción y la ULEES, con vigencia del **10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026, que cubre a los enfermeros graduados, o la Unidad RN. (Véase Anejo 1).**
2. Al 21 de enero de 2025, fecha en que se radica el Primer Paso, el Sr. Antonio Martínez Jiménez ocupaba un puesto de enfermero graduado en el referido Hospital.
3. Al señor Alemán le aplicaban las disposiciones del Convenio Colectivo, Unidad RN.
4. El Primer Paso radicado por el Delegado de la Unión, no cumplió con el requisito dispuesto Artículo XI, Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios al no identificar las disposiciones específicas del Convenio Colectivo **que dan base a la controversia.**
5. El Segundo Paso radicado por el Director Ejecutivo de la Unión no cumplió con el requisito dispuesto en el Artículo XI, Segundo Paso **al no identificar las disposiciones específicas del Convenio Colectivo que dan base a la controversia.**

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono argumentó, en síntesis, que la presente querella no es arbitrable en su modalidad procesal, debido a que la Unión, alegadamente no cumplió con los requisitos procesales dispuestos en el Artículo XI, del Convenio Colectivo firmado entre las partes. Este a través de su representación legal, planteó que no se cumplió con los requisitos de brindar una breve relación de los hechos que dieron origen a la controversia, y las disposiciones específicas del Convenio Colectivo aplicables a esta. Este defecto procesal en la radicación de la querella estuvo presente, tanto en el Primer Paso como en el Segundo Paso.

La Unión, por su parte, a través de su representación legal argumentó que el Patrono recurre a toda clase de subterfugios con el fin de eludir su obligación de responder al trabajador por la violación al Convenio Colectivo y al derecho que le asiste. La Unión afirma que el trabajador si cumplió con una descripción breve de la controversia al impugnar la suspensión de empleo y sueldo objeto de la controversia. Que, además, solicitó el remedio correspondiente de dejar sin efecto la misma y el pago de los haberes dejados de devengar. Que al tratarse de un caso de suspensión es al Patrono a quien le corresponde descargar el peso de la prueba, para demostrar que su acción de suspender al trabajador no fue irrazonable, arbitraria o caprichosa. Que el Patrono no puede alegar desconocimiento de

los hechos que fundamentan la querella, ni las disposiciones del acuerdo supuestamente transgredidas, toda vez que estos surgen directamente de la acción unilateral del Hospital de suspender al empleado.

Contando con las alegaciones y la evidencia correspondiente, **de entrada, resolvemos que le asiste la razón al Patrono.**

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente los problemas laborales entre Patrono y Uniones Obreras, siendo este el medio para mantener "una razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 DPR 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). Así, las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. V. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

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 su versión sustantiva o la procesal². Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término **y conforme al procedimiento de quejas y agravios contractualmente prescrito** entre las partes. Los árbitros están llamados a sostener las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha del acontecimiento que dio base a la querella **y en la forma** en que las partes pactaron resolver sus diferencias. **(Énfasis nuestro).**

A pesar de que, usual y regularmente, el que levanta la defensa de arbitrabilidad tiene el peso de la prueba para demostrar tal alegación, este principio encuentra su excepción cuando se levanta el argumento por la parte querellada, de que la parte querellante no ha cumplido con los procedimientos pre-arbitrales pactados en el Convenio Colectivo. En ese escenario es a la parte querellante, quien le corresponde demostrar que cumplió cabalmente con el procedimiento pactado.

Tenemos que concluir que, conforme a la evidencia presentada, la Unión no cumplió con todos los requisitos procesales que exige el Convenio Colectivo en su Artículo XI. A

² Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236

diferencia de la alegación del Patrono de que la Unión no cumplió con una descripción breve de los hechos que dieron origen a la controversia, **concluimos que la Unión si cumplió con este requisito al identificar la suspensión de empleo y sueldo que sufrió el señor Martínez como objeto de la controversia.** No entendemos que otro detalle necesita el Patrono, cuando el que tomó la decisión de suspender y dio las razones³ para la misma fue éste. **Ahora bien, lo que sí a nuestro juicio, no cumplió la Unión fue identificar las cláusulas del Convenio Colectivo aplicables a la Controversia.** Fue un hecho irrefutable que la Unión negoció y acordó en el Convenio Colectivo que toda querella y agravio debe contener las cláusulas del Convenio que inciden en la misma. Esta disposición ayuda al proceso de maduración de la controversia y la Unión no puede desligarse de los acuerdos suscritos en la mesa de negociación. El Patrono, desde el Primer Paso, fue claro e inequívoco en enarbolar esta defensa de falta de arbitrabilidad procesal y la Unión en su Segundo Paso continuó contumazmente, con el defecto procesal en la radicación.

Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de injerencia del árbitro, UGT v. Corporación para la Difusión Pública 168 DPR 674 (2006). Es doctrina reiterada que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes y el mismo, obliga a la Unión y también al

³ Véase Exhibit 2 del Patrono.

Patrono, Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258; Beaunit de PR v. Junta de Relaciones del Trabajo 93 DPR 509.

Por los fundamentos antes expuestos y por fuerza de los mismos, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La querella ante nuestra consideración, de acuerdo a la prueba y el derecho vigente, **no es arbitrable en su aspecto procesal**. Por lo cual, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de marzo de 2026.



IVAN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de marzo de 2026 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

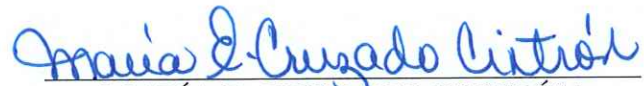
Sr. José O. Alverio Díaz
Presidente - ULEES
alverio@unidadlaboral.com
kroman@unidadlabora.com

Sra. Olga Flores Cruz
Gerente Recursos Humanos
Hospital de La Concepción
oflores@hospitalconcepcion.org

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez
fbartolomei@illmpr.com

Lcda. Yaritza Echevarría
echevarria@illmpr.com

Lcda. Nannette Rodríguez
nrodriguez@pg.legal
jgonzalez@pg.legal



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA

