

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
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)**

(Unión)

v.

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN

(Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-717

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRO:

IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe fue citada para celebrarse el jueves, 1ro. de mayo de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

El 15 de abril de 2025, recibimos, vía correo electrónico, una Moción de la Lcda. Nannette Rodríguez, representante legal del Patrono, solicitando someter por alegato un planteamiento de umbral de falta de arbitrabilidad procesal. Los licenciados, Félix Bartolomei Rodríguez y Yaritza Echevarría, representantes legales de la Unión no manifestaron su objeción a ver este planteamiento umbral de falta de arbitrabilidad procesal por memorandos de derecho. Se le concedió al Patrono hasta el martes, 3 de junio de 2025, para someter su alegato. Una vez recibido el referido escrito, a la

representación legal de la Unión se le concedió hasta el lunes, 21 de julio de 2025, para poder replicar el mismo. Por lo cual, el caso quedó sometido en dicha fecha.

II. SUMISIÓN

"Que el Honorable Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente a pesar del incumplimiento de la Unión con los términos establecidos en el Convenio Colectivo vigente entre las partes. De determinar que la presente querrela no es arbitrable procesalmente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso. De determinar que es arbitrable procesalmente la querrela que se señale fecha para atender la querrela en los méritos"

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

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 envuelve 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.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026, Exhibit 1 Conjunto.

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 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 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 controversia 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 conforme a derecho.

...

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

Exhibit 1 Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026.

B. PATRONO

Exhibit 1 "Time Card Report" del mes de diciembre de 2024, de la Sra. Ainez Báez Antongiorgi, empleada querellante.

Exhibit 2 Certificado Médico a la señora Báez Antongiorgi, en el cual se su médico le prescribió descanso del viernes, 6 de diciembre de 2024 al miércoles, 11 de diciembre de 2024.

Exhibit 3 Talonario de pago de la señora Báez Antongiorgi del periodo del 1ro al 14 de diciembre de 2024.

- Exhibit 4** Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios sometido por la Unión el 13 de enero de 2025.
- Exhibit 5** Carta de la Sra. Tania Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales, citando a la empleada querellante y a los representantes de la Unión a discutir la querrela el miércoles, 22 de enero de 2025, a las 10:00am.
- Exhibit 6** Carta de la Sra. Tania Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales, posponiendo la cita con la empleada querellante y a los representantes de la Unión a discutir la querrela para el jueves, 30 de enero de 2025, a las 10:00am.
- Exhibit 7** Correo electrónico de la Sra. Ingrid Vega, Funcionaria de la ULEES, posponiendo la cita para discutir la querrela con la Sra. Tania Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales, para el 3 de febrero de 2025.
- Exhibit 8** Carta de la Sra. Tania Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales, de 4 de febrero de 2025, contestando la querrela incoada por la Unión, estableciendo la defensa de que la misma no es arbitrable por haber sido radicada fuera del término de cinco días establecido en el Convenio Colectivo.
- Exhibit 9** Solicitud para Designación de Árbitro sometido por la Unión el 10 de febrero de 2025.

V. SOBRE EL ASUNTO UMBRAL

El Patrono, a través de su representante legal, la Lcda. Nannette Rodríguez, presentó un planteamiento umbral mediante memorando de derecho, de falta de arbitrabilidad procesal, alegando que la Unión no presentó el Primer Paso atinente a la querella aquí en cuestión, dentro del término establecido por el Convenio Colectivo, ni en la forma requerido por este. El Patrono alegó en su escrito que la empleada querellante notificó su ausencia por enfermedad para los días del 8 al 10 de diciembre de 2024². Estos tres días laborables para la querellante, correspondían al ciclo de pago de la bi-semana del 1 al 14 de diciembre de 2024, la cual fue pagada el 20 de diciembre de 2024³. Una vez la empleada querellante advino en conocimiento de la falta de pago, o sea, el 20 de diciembre de 2024, ésta tenía cinco (5) días laborables, para someter su reclamo en primer paso, y ésta sometió su reclamo⁴ el lunes, 13 de enero de 2025, más de diez (10) días laborables de cuando advino en conocimiento. Además, de esto el Patrono alegó que en dicho escrito la Unión aunque presentó una breve relación de los hechos que motivaron la querella, no precisaron la disposición del Convenio Colectivo aplicable, conforme lo exige el Segundo Paso establecido por el mismo.

² Véase Exhibit 2 del Patrono.

³ Véase Exhibits 1 y 3 del Patrono

⁴ Véase Exhibit 4 del Patrono

Para sostener su alegación, el Patrono presentó todo el tracto documental del caso, desde el certificado médico, hasta el Primer y Segundo Paso del Procedimiento de quejas y agravios y la respuesta emitida por la directora de Recursos Humanos.

La Unión, por su parte, a pesar de que se le concedió dos extensiones de término para someter su alegato escrito, no presentaron el mismo. Contando así con toda la evidencia documental pertinente al caso, nos disponemos a resolver. 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 sus problemas. 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 procesal⁵. 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 querrela 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.

En el caso de autos, el Patrono argumentó que la Unión no cumplió a cabalidad con el término establecido para incoar el Primer Paso y el procedimiento establecido en el

⁵ , Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236

Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Este exige en su Primer Paso que la querrela o agravio se debe presentar, a más tardar en los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de los hechos que motivaron la querrela. Fue un hecho irrefutable e incontrovertible que la querellante recibió el pago de la bi-semana del 1 al 14 de diciembre de 2024, el 20 de diciembre de 2024. Por lo cual, la querellante tenía hasta el 30 de diciembre de 2024, para incoar su querrela, empero no fue hasta el 13 de enero de 2025, más de diez (10) días laborables de advenir en conocimiento de su agravio que la misma fue presentada. La Unión no pudo refutar la evidencia presentada sobre dicho particular y es sabido que los términos establecidos para incoar querellas dentro de los términos de un Convenio Colectivo son de estricto cumplimiento. Por los fundamentos antes expuestos emitimos la siguiente:

VI. DECISIÓN

La presente querrela no es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, se desestima la misma y se ordena el cierre con perjuicio de ésta.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

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



Iván M. Avilés Calderón
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 12 de agosto de 2025 y se remite 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