

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-25-718

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRO:

IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe fue citada para celebrarse el lunes, 25 de agosto de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

El 18 de agosto de 2025, recibimos, vía correo electrónico, una Moción de la Lcda. Erika Martínez, 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 a las partes hasta el martes, 2 de

septiembre de 2025, para someter una estipulación de hechos y una sumisión acordada referente al asunto de la alegada falta de arbitrabilidad procesal. El 2 de octubre de 2025, las partes sometieron la estipulación de hechos correspondiente y la sumisión acordada. Una vez recibido el referido escrito, y luego de una extensión de término se les concedió a las partes hasta el martes, 30 de septiembre de 2025, para someter los correspondientes memoriales de derecho. Ambas partes sometieron sus respectivos escritos en el término concedido, por lo cual estamos en posición de resolver. El caso quedó sometido en dicha fecha.

II. SUMISIÓN

"Que el Honorable Árbitro determine si la querella presentada por la Unión en cuanto a la Amonestación Escrita impartida a la empleada Glaribel González Silva, el martes, 14 de enero de 2025 es arbitrable procesalmente. De determinarse que no es arbitrable, que se desestime la querella con perjuicio. Del Honorable Árbitro entender que la querella es arbitrable, que señale fecha para la vista de arbitraje"

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

A. CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XI

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

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.

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.

PRIMER PASO

El empleado y/o el 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 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. PRUEBA DOCUMENTAL ESTIPULADA

- Exhibit 1:** Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026.
- Exhibit 2:** Amonestación Escrita impartida a la Sra. Glaribel González Silva el martes, 14 de enero de 2025.

- Exhibit 3:** Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios presentado el 22 de enero de 2025.
- Exhibit 4:** Carta del 5 de febrero de 2025 de parte del Hospital a la Unión.
- Exhibit 5:** Solicitud para Designación o Selección de Árbitro presentado por la Unión el 7 de febrero de 2025.

V. HECHOS ESTIPULADOS (Se transcriben tal cual fueron sometidos)

1. Entre el Hospital de la Concepción y la Unión hay un Convenio Colectivo vigente que cubre empleados del Departamento de Ambientales, incluyendo a la Sra. Glaribel González Silva, por el periodo del 10 de noviembre de 2023 al 9 de noviembre de 2026. (Véase Exhibit 1).
2. La Sra. González Silva trabaja en el Hospital de la Concepción en calidad de Técnico en el Departamento de Servicios Ambientales.
3. El martes, 14 de enero de 2025, la Sra. González Silva recibió una amonestación escrita. (Véase Exhibit 2).
4. El Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, contenido en el Artículo XI del Convenio Colectivo dispone: El empleado y/o delegado someterá 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.
5. El miércoles, 22 de enero de 2025, la ULEES presentó el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios en cuanto a la Amonestación Escrita impartida a la señora

González Silva el martes, 14 de enero de 2025. (Véase Exhibit 3).

6. El lunes, 3 de febrero de 2025, las partes se reunieron y el Hospital se reafirmó en su posición. (Véase Exhibits 4 y 5).
7. Mediante misiva fechada el 5 de febrero de 2025 (Véase Exhibit 4), el Hospital le comunicó a la Unión que: La querella según radicada no procede, debido a que fue radicada fuera del término de cinco (5) días laborables, según establecido en el Artículo XI sobre Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo vigente. Por lo tanto la querella no es arbitrable.
8. El viernes, 7 de febrero de 2025, la Unión presentó la Solicitud para designación o Selección de Árbitro. (Véase Exhibit 5).

VI. ANÁLISIS SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono, a través de su representante legal, la Lcda. Erika Ivette Martínez Ríos, 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. El Patrono alegó en su escrito que la empleada querellante fue amonestada² por escrito el 14 de enero de 2025. Una vez la empleada querellante recibió la amonestación escrita, ésta tenía

² Véase Exhibit 2

cinco (5) días laborables, para someter su reclamo en Primer Paso, y ésta sometió su reclamo³ el miércoles, 22 de enero de 2025, o sea el sexto día laborable después de haber recibido la amonestación escrita. Para sostener su alegación, el Patrono presentó todo el tracto documental del caso, desde la amonestación escrita objeto de la controversia, hasta el Primer y Segundo Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, y la respuesta emitida por la directora de Recursos Humanos.

La Unión, por su parte, alegó que el lunes, 20 de enero de 2025, fue feriado por motivo del Natalicio del Dr. Martin Luther King, por lo cual no debe considerarse día laborable para efectos del cómputo de los cinco días que dispone el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje contenido en el Convenio Colectivo. Que, además, el Patrono al contestar el Primer y Segundo Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje y al participar del proceso de selección de árbitro, había renunciado a esta defensa de falta de arbitrabilidad procesal. 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 los problemas que surgen entre Uniones

³ Véase Exhibit 4 del Patrono

Gremiales y Patronos. Siendo este el medio más eficaz 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 procesal⁴. 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

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236

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.

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 Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Este exige en su Primer Paso que la querella o agravio se debe presentar, a más tardar en los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de los hechos que motivaron la querella. Fue un hecho irrefutable e incontrovertible que la querellante recibió la amonestación escrita, objeto de controversia, el martes, 14 de enero de 2025. Por lo cual, la querellante tenía hasta el 21 de enero de 2025, para incoar su querella, empero, no fue hasta el 22 de enero de 2025, que la misma fue presentada. La Unión alegó que hubo un día feriado, pero lo que faltó mencionar la Unión en su escrito es que la operación principal del Patrono es brindar

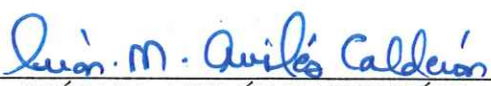
servicios hospitalarios los 365 días del año las veinticuatro (24) horas del día. Que las partes, en el Artículo XVII del Convenio Colectivo habían pactado lo que se considerará Días Feriados y que el Natalicio de Martin Luther King, no forma parte de los Días Feriados pactados, por lo cual, el lunes, 20 de enero de 2025, era un día laborable normal de trabajo para todas las partes cobijadas por las disposiciones del Convenio Colectivo. Sabido es 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 querella 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 20 de octubre 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:

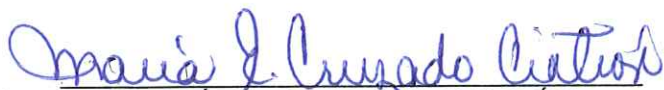
Sr. José O. Alverio Díaz
Presidente - ULEES
alverio@unidadlaboral.com
kroman@unidadlabora.com

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

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez
Representante Legal ULEES
fbartolomei@illmpr.com

Lcda. Yaritza Echevarría
Representante Legal ULEES
echevarria@illmpr.com

Lcda. Erika Martínez Ríos
Representante Legal Patrono
emartinez@pg.legal
llugo@pg.legal


MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

