

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)

Y

UNIDAD LABORAL ENFERMERAS(OS)  
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-25-725<sup>1</sup>

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL  
AMONESTACIÓN VERBAL  
ANN E. LUGO 3 OCTUBRE 2018

ÁRBITRO:  
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje del caso en epígrafe se programó para el 23 de mayo de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN**, en adelante “el Hospital o el Patrono”, estuvo representado por la Lcda. Erika I. Martínez Ríos. La **UNIDAD LABORAL ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante, “la UNIÓN o la ULEES”, estuvo representada por la Lcda. Yaritza Echevarría Villarubia.

Previo a la celebración de la vista, las representantes legales informaron a la Árbitro que había un planteamiento de arbitrabilidad procesal que levantaría el Hospital y que interesaban que la suscribiente atendiera, en primera instancia, dicho planteamiento,

---

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal. Los méritos del caso permanecen bajo el número A-19-529.

mediante la presentación de memorandos de derecho. En vista de lo anterior, declaramos con lugar, resolver la controversia jurisdiccional por medio de memorandos de derecho. El caso quedó sometido para adjudicación, el 1ro de julio de 2024, fecha en que ambas partes sometieron sus respectivos alegatos.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN:

Las partes presentaron el siguiente acuerdo de sumisión:

Que la Honorable Árbitro determine si la querella presentada por la Unión en cuanto a la amonestación verbal dada a la empleada Ann E. Lugo Hernández el 3 de octubre de 2018 es arbitrable procesalmente. De determinarse que no es arbitrable, que se desestime la querella con perjuicio. De la Honorable Árbitro entender que la querella es arbitrable, que señale la fecha para la vista de arbitraje.

## 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 la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

#### PRIMER PASO

El empleado y/o delegado someterán su querella por escrito al director de Recursos Humanos no más tarde de cinco (5) días siguientes al surgimiento de dicha querella o agravio. El director 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** después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el director de

Recursos Humanos o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días 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 del director de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unión podrá, no más tarde **diez (10) días laborables** después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a Arbitraje. En dicha solicitud se hará una breve relación de la querrela y que la Unión entienda son aplicables. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte.
2. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; disponiéndose, que un laudo emitido en violación de este Convenio será nulo y sin valor.
3. El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho.
4. Las reclamaciones de salario que surjan bajo este Convenio o bajo las leyes aplicables no estarán sujetas al procedimiento de arbitraje ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por las cortes de ley con jurisdicción competente. En caso de que surja tal reclamación, la Unidad Laboral podrá utilizar la entidad que desee para que la represente en la investigación y trámite del caso.
5. Cuando se trate de una querrela de despido, si el árbitro determina que el despido fue injustificado tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado.
6. En caso de suspensión temporera por castigo o por otra acción disciplinaria, si el árbitro determina que el castigo o la acción disciplinaria fue injustificada, tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado.
  - a) **Para propósitos de compilar todos los periodos de tiempo especificados en este artículo, los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo XVII sobre días feriados de este Convenio Colectivo no serán considerados días laborables.**

- b) 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 parte, o enviados por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte o vía fax, dentro del límite de tiempo especificado por este Convenio Colectivo.
- c) En caso de que una de las partes 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 la parte compareciente, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.
- d) Los términos de tiempo aquí acordados son de estricto cumplimiento, por lo que la parte que no cumpla pierde su derecho a reclamar bajo este artículo.

#### IV. ESTIPULACIÓN DE HECHOS Y DOCUMENTOS

Las partes estipularon los siguientes documentos:

- Exhibit 1:** Convenio Colectivo aplicable al 3 de octubre de 2018.
- Exhibit 2:** Amonestación Verbal del 3 de octubre de 2018.
- Exhibit 3:** Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios presentado el 10 de octubre de 2018.
- Exhibit 4:** Carta en relación con reunión del 16 de octubre de 2018.
- Exhibit 5-6:** Solicitud de Designación de Arbitraje del 22 de octubre de 2018.

Las partes estipularon los siguientes hechos:

1. Entre el Hospital de la Concepción y la Unión hubo un Convenio Colectivo que cubría a los enfermeros BSN, incluyendo a la Sra. Ann E. Lugo Hernández, por el periodo del 24 de mayo de 2018 al 31 de mayo de 2021.
2. La señora Lugo trabaja en el Hospital de la Concepción en calidad de Enfermera BSN.
3. El 3 de octubre de 2018, la señora Lugo recibió una Amonestación Verbal.

4. El 10 de octubre de 2018, la ULEES presentó el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios en cuanto a la Amonestación Verbal impartida a la señora Lugo el 3 de octubre de 2018.
5. El 16 de octubre de 2018, las partes se reunieron y el Hospital se reafirmó en su posición.
6. El 22 de octubre de 2018, la Unión presentó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud de Designación de Arbitraje.

#### **V. ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Lcda. Erika I. Martínez Ríos, representante legal del Hospital de la Concepción, argumentó que la querella presentada por la Unión no es arbitrable procesalmente, ya que fue sometida fuera del término de cinco (5) días establecido en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, que exige presentar la querella por escrito ante el director de Recursos Humanos dentro de dicho plazo. Expuso que este término, no se categoriza como días laborables o naturales, ni establece directrices específicas sobre cómo deben contabilizarse, lo que implica que incluye sábados, domingos y días feriados, es decir, días naturales. Explicó que los hechos que dieron origen a la controversia ocurrieron el 3 de octubre de 2018 y que la querella fue presentada el 10 de octubre de 2018, es decir, siete (7) días naturales después de la amonestación verbal. Sostuvo que, al exceder en dos (2) días el plazo estipulado en el Convenio, ello constituye un incumplimiento procesal de la Unión, lo que hace la querella no arbitrable. Además, recalcó que este incumplimiento procesal ya ha sido resuelto de manera consistente en casos previos entre las mismas partes, como en los casos A-19-606, A-18-718, A-19-1571 y A-14-295, donde diferentes árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) determinaron que las querellas presentadas estaban fuera de término,

por lo que no eran procesalmente arbitrables. De igual forma, citó el principio de hermenéutica legal "*expressio unius est exclusio alterius*", que confirma que los términos establecidos en el Convenio Colectivo deben interpretarse como días naturales, excluyendo cualquier otra interpretación. Asimismo, destacó que el Caso Núm. A-20-680, resuelto por la suscribiente el 5 de junio de 2023, involucró las mismas partes y la misma unionada, determinándose que la amonestación verbal del 3 de octubre de 2018, no fue objetada mediante el procedimiento de Quejas y Agravios. Por tanto, solicitó que el presente caso sea desestimado con perjuicio debido a la falta de arbitrabilidad procesal derivada del incumplimiento del término establecido en el Convenio Colectivo.

La Lcda. Yaritza Echevarría Villarubia, representante legal de la Unión, argumentó que el Hospital, al participar activamente en todos los pasos del procedimiento de quejas y agravios, incluyendo la selección del árbitro, consintió implícitamente el proceso y, conforme a la doctrina de actos propios, está impedido de alegar ahora falta de arbitrabilidad procesal. Además, destacó que el Hospital no planteó ninguna objeción sobre la supuesta falta de arbitrabilidad cuando fue notificado de la Solicitud de Designación de Árbitro, ni al momento de la selección del árbitro, lo que constituye una renuncia implícita a esa defensa según las doctrinas de "*waiver y estoppel*". La abogada también enfatizó que, en una controversia anterior relacionada con la misma empleada (Caso Núm. A-21-711), el árbitro, Iván Manuel Avilés Calderón, resolvió que la querella era arbitrable procesalmente, al considerar que los términos del Convenio Colectivo excluyen fines de semana y días no laborables en el cálculo de los plazos. Explicó que este laudo, fue confirmado por el Tribunal de Primera Instancia tras un intento del Hospital

de impugnarlo, reforzando así la posición de que los plazos fueron cumplidos en el caso actual. Además, citando autoridades como *Elkouri & Elkouri* y jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos,<sup>2</sup> sostiene que cualquier duda sobre la arbitrabilidad debe resolverse a favor de someter los casos a arbitraje. Finalmente, resalta que la querella fue presentada el 10 de octubre de 2018, al quinto (5to) día del agravio, cumpliendo con el plazo establecido en el Convenio Colectivo. Por ello, solicita que la querella sea declarada arbitrable procesalmente y se cite para que sea atendido en sus méritos.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Para que un árbitro pueda entrar a resolver una controversia debe tener jurisdicción y la controversia ser arbitrable sustantiva y procesalmente. El profesor Demetrio Fernández Quiñones, definió el concepto de arbitrabilidad como el "*derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro*" (citas omitidas). La arbitrabilidad se divide en dos vertientes la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad procesal es aquella que se relaciona a si se cumplieron con los términos y pasos del convenio. Está centrada en el procedimiento o mecanismo establecido en el Convenio para atender un agravio o controversia. Cuando lo que está involucrado es un planteamiento que apunta a la falta de jurisdicción del árbitro pues ya habían transcurrido los términos del convenio, o no se siguieron los pasos estipulados para atender la querella, estamos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. Los asuntos de arbitrabilidad procesal son injerencia del árbitro.

**UGT v Corporación Difusión Pública, 168 DPR 674,684 (2006).**

---

<sup>2</sup> *Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works*, Fifth Ed. Pág.308 y *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.* 363 US 574.

Los convenios colectivos, al igual que cualquier contrato, se rigen por las normas generales de contratación. Conforme al principio establecido en Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959), lo estipulado en un contrato constituye la ley entre las partes y debe entenderse en su sentido literal **si es claro**. No obstante, cuando los términos de un contrato no son lo suficientemente claros y dan lugar a dudas o interpretaciones diversas, surge la necesidad de aplicar las reglas de hermenéutica contractual para determinar su sentido y alcance.

En el caso analizado, el Artículo XI del Convenio Colectivo establece un procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. El primer paso fija un plazo de 5 días para que el empleado o delegado presente su querrela por escrito, **pero no especifica si esos días deben entenderse como laborables o naturales**. Por otro lado, el segundo paso del mismo Artículo sí especifica que su plazo corresponde a días laborables. Esta falta de uniformidad en la terminología, **dentro del mismo artículo**, ha derivado en interpretaciones contradictorias por ambas partes. En este caso, la falta de especificidad en el Primer Paso del procedimiento ha creado una ambigüedad evidente, ya que no queda claro si el plazo de cinco días debe contarse como días naturales o laborables. Esto obliga a recurrir a las reglas de interpretación contractual para resolver la duda. Conforme a las reglas de hermenéutica contractual y los principios del derecho laboral, esta ambigüedad debe resolverse favoreciendo la interpretación más coherente. El hecho de que el Primer Paso no mencione explícitamente si son días naturales o laborables no significa que automáticamente se deban interpretar como días naturales. **Al contrario, debe leerse en armonía con el resto del Artículo y el Convenio.**

Los términos de un convenio colectivo de trabajo deben leerse en conjunto y armonizarse con el fin de determinar la intención de las partes. FSE vs JRT 111 DPR 520. Toda parte de un convenio colectivo de trabajo debe ser considerada para determinar el significado de cada una de sus partes. Se rechaza la metodología de hermenéutica legal de interpretar los casos de forma irreal, frase a frase, haciendo caso omiso de la sustancia. Álvarez & Pascual, Inc. v. Secretario de Hacienda, 84 D.P.R. 482, 492 (1962). Es un principio fundamental que toda parte del convenio debe ser considerada para determinar el significado de cada una de sus partes.<sup>3</sup> Los convenios colectivos deben ser interpretados como un todo coherente, donde las cláusulas se lean en conjunto y no de manera aislada.

La interpretación de los contratos colectivos debe efectuarse básicamente descansando en las circunstancias específicas del caso. La regla adoptada por los árbitros es la que ha señalado el Tribunal Supremo en J.R.T v Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce 122 DPR 318 (1988), se dijo lo siguiente: Al interpretar un convenio colectivo el árbitro debe adscribirle al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando expresamente se disponga un significado o definición especial. A los términos técnicos les debe dar su significado usual. **Debe leer el convenio como un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas de forma que le de efectividad al propósito general del mismo.** Los usos y prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación de las cláusulas. El árbitro debe

---

<sup>3</sup> R. Elfrén Bernier, Aprobación e Interpretación de las Leyes de Puerto Rico, México, 1963, págs. 187-188.

perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arroje un significado razonable y efectivo del mismo.

Uno de los principios fundamentales de hermenéutica contractual es que la interpretación debe estar respaldada por otras disposiciones del contrato. En el Artículo XI, Sección 6 del Convenio establece claramente que, para propósitos de compilar todos los periodos de tiempo especificados en este artículo, no se consideran días laborables los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo XVII. Aunque no se refiere específicamente al Primer Paso, esta disposición indica que existe una regla general aplicable a los periodos de tiempo establecidos en el Artículo. El Primer Paso forma parte del mismo artículo, por lo que esta disposición tiene alcance sobre él. Dado que el Artículo XI incluye una disposición general que excluye sábados, domingos y feriados, cualquier ambigüedad en el Primer Paso debe resolverse a favor de esa interpretación. Esto es consistente con la interpretación armónica de las cláusulas que buscan evitar contradicciones o arbitrariedades en la implementación del convenio.

Otro principio establece que, si las palabras usadas pueden interpretarse para evitar un resultado ilógico o discordante, esa interpretación debe preferirse. Si los cinco (5) días del primer paso se interpretaran como naturales, mientras que los del segundo paso son laborables, esto resultaría en un sistema inconsistente y confuso. Por lo tanto, para mantener coherencia interna, el plazo de cinco (5) días del primer paso también debería interpretarse como laborable.

Ciertamente, la controversia sobre la interpretación de los cinco (5) días del primer paso del procedimiento ha sido tratada de forma distinta en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA). Algunos árbitros han considerado que el plazo debe contarse como días naturales debido a la falta de especificación en el texto (Laudos A-19-606; A-18-718; A-19-1571; A-14-295), mientras que otros han determinado que deben ser días laborables, alineándose con lo establecido en el segundo paso del procedimiento (Laudo A-21-711). En este último caso, el Patrono impugnó la decisión del árbitro ante el Tribunal de Primera Instancia, pero el Juez Superior, Arnaldo Castro Callejo, confirmó la jurisdicción del árbitro, Iván Avilés, y su decisión de contar los días como laborables. *Civil SJ2021CV01554 (602)*. Esta interpretación es a nuestro juicio la más razonable, ya que armoniza con el segundo paso del procedimiento y con los principios de hermenéutica contractual.

En este caso la amonestación verbal se impuso el 3 de octubre de 2018.<sup>4</sup> La querrela para iniciar el proceso de quejas y agravios se radicó el 10 de octubre de 2018. Por tanto, se radicó el quinto (5to) día laborable, lo que convierte la querrela en una procesalmente arbitrable porque se radicó dentro del término negociado por las partes.

Por los fundamentos anteriormente consignados, emitimos el siguiente:

---

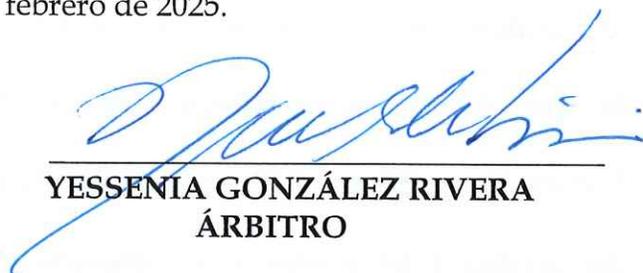
<sup>4</sup> La representante legal del Patrono citó en su alegato el alcance del Laudo en el caso A-20-680. En dicho caso, la Árbitro Yessenia González Rivera, suscribiente, evaluó la medida disciplinaria del 3 de octubre de 2018 en el contexto de su presentación como parte de un procedimiento disciplinario progresivo, pero esta no era la medida específicamente impugnada en ese momento, ni se relaciona con la arbitrabilidad procesal del caso en manera alguna.

**VII. LAUDO**

La querrela es arbitrable procesalmente. Se cita para vista en sus méritos bajo el número A-19-529, el **miércoles, 23 de abril de 2025**, en el **Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo**, a las 9:00 a.m.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 25 de febrero de 2025.



**YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 25 de febrero de 2025, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José O. Alverio Díaz, Presidente ULEES  
[alverio@unidadlaboral.com](mailto:alverio@unidadlaboral.com)  
[kroman@unidadlaboral.com](mailto:kroman@unidadlaboral.com)

Sra. Olga Flores Cruz, Directora Recursos Humanos  
Hospital La Concepción  
[oflores@hospitalconcepcion.org](mailto:oflores@hospitalconcepcion.org)

Lcda. Yaritza Echevarría, Representante Legal ULEES  
[echevarria@illmpr.com](mailto:echevarria@illmpr.com)

Lcda. Erika Martínez Ríos, Representante Legal  
Hospital La Concepción  
[emartinez@pg.legal](mailto:emartinez@pg.legal)



**MARIA E. CRUZADO CINTRÓN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA**