

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 o Unión)**

v.

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
DE PUERTO RICO, INC.
(Querellado/Patrono)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-750

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL, Y VIOLACIÓN AL
CONVENIO COLECTIVO POR
ALEGADO MALTRATO
INSTITUCIONAL
SR. CHRISTOPHER ALEMÁN**

ÁRBITRO:

IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se citó para el lunes, 24 de noviembre de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El 10 de noviembre de 2025, recibimos un correo electrónico de la Lcda. María Elisa Echenique Arana, representante legal del Patrono, en el que ésta solicitó un término de treinta (30) días para someter un alegato de falta de arbitrabilidad procesal en el caso de autos. El 13 de noviembre de 2025, se le concedió el término de treinta (30) solicitados para someter el alegato correspondiente, ya que el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, representante legal de la Unión, no se opuso a la solicitud. El 10 de diciembre de 2025, la licenciada Echenique sometió el alegato requerido. El 23 de diciembre de 2025, para garantizar el debido proceso de ley,

emitimos una resolución concediéndole a la Unión treinta días para replicar el mismo. Dicho término venció el viernes, 23 de enero de 2026, 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 debido a que la Unión no cumplió con el Proceso de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo vigente entre las partes para someter una reclamación de arbitraje. De determinar que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso.

Del Honorable Árbitro determinar que la querella es arbitrable procesalmente, entonces que pase a determinar si la querella es arbitrable sustantivamente ya que no existe en este caso una controversia, conflicto, disputa o diferencia entre el Hospital y la Unión que las partes acordaran someter a través del Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo. Del Honorable Árbitro determinar que el caso no es arbitrable sustantivamente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso.

De Honorable Árbitro determinar que el caso es arbitrable procesal como sustantivamente, que proceda a señalarla vista en los méritos ".

POR LA UNIÓN

"La Unión no sometió proyecto de sumisión."

Debido a que la Unión no sometió proyecto de sumisión, resolveremos el diferendo planteado de acuerdo al proyecto esbozado por la representación legal del querellado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XPROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- 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 o frase 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 se resolverá de la siguiente manera:

PRIMER PASO

- B. Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio deberá presentar dicha queja, de por sí a través de su delegado ante el (la) Director(a) o el Gerente de Recursos Humanos del Hospital o su representante autorizado **dentro de los diez (10) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio.** Dentro de los diez (10) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja, el (la) Director(a) de Recursos humanos o su representante

autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo. Solamente en aquellos casos de despido o suspensión de empleo de algún empleado cubierto por este Convenio, se convocará a una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración...

- C. Luego de celebrada dicha reunión, el (la) Director(a) de Recursos humanos o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10º días laborables de celebradas la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.
- D. **Toda queja presentada en el primer paso del procedimiento establecido en este artículo deberá exponer, los hechos que dan base a la querella; la disposición o disposiciones del Convenio si alguna alegadamente violentada, los nombres de los empleados agraviados y el remedio solicitado.** Toda querella presentada a través del procedimiento **deberá ser firmada y fechada por el empleado agraviado además de la Unión.** Toda contestación escrita presentada por el hospital, si alguna, deberá ser firmada por el representante designado por el hospital.

SEGUNDO PASO

- E. Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Director(a) o Gerente 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. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la oficina de Recursos Humanos. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El Árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

- F. Si el Árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el Árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará a las disposiciones del Convenio Colectivo.
- G. Si el Árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el Árbitro determinará la acción disciplinaria a ser impuesta de acuerdo a la evidencia presentada.
- H. Si el Árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.
- I. El Árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días calendarios de anticipación, a menos que las partes de mutuo acuerdo renunciaren por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.
- J. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.
- K. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El Árbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso será nulo y sin efecto.
- L. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.

M. Para tener efecto las notificaciones de acuerdo con este Artículo serán entregadas personalmente por una parte a la otra, enviadas por fax o por email o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

N. El laudo que emita el Árbitro será conforme a derecho.

O. La decisión del Árbitro será fina y obligatoria excepto cuestiones de derecho que puedan surgir y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. PATRONO

Exhibit 1: Convenio Colectivo aplicable a la Controversia, entre Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc, y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud. Vigente del 28 de diciembre de 2023 al 28 de diciembre de 2026.

Exhibit 2: Querella en Primer Paso con fecha de 3 de febrero de 2025. **La misma no expone los hechos que dieron origen a la misma, no expone el remedio solicitado ni está firmada por el representante de la Unión.**

Exhibit 3: Repuesta de la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, a la querella en Primer Paso radicada por la Unión. El documento tiene fecha de recibo, 19 de febrero de 2025, y en el mismo levanta la defensa de falta de arbitrabilidad procesal, al la querella no cumplir con los requisitos de contenido, establecidos el Artículo X del Convenio colectivo.

- Exhibit 4:** Solicitud de Designación de Árbitro radicado por la Unión el 21 de febrero de 2025.
- Exhibit 5:** Laudo del Caso Número A-24-848 de 1ro de mayo de 2025, resuelto por el Honorable Árbitro José Pueyo Font.
- 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:** 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).

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El Convenio Colectivo aplicable a la controversia es el que gobierna las relaciones obrero patronales entre el Hospital Español Auxilio Mutuo y la ULEES, con vigencia del 28 de diciembre de 2023 hasta el 28 de diciembre de 2026. Dicho Convenio cubre a los enfermeros graduados, o la Unidad RN. (Véase Anejo 1).
2. Al 3 de febrero de 2025, fecha en que se radica el Primer Paso atinente al Procedimiento de Quejas y Agravios, Artículo X, el Sr. Christopher Alemán Arce 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 señor Alemán, no cumplió con el Artículo X, Inciso D, al no exponer en la querella los hechos que dieron origen a esta, el remedio solicitado, y la firma de la referida querella, por un Oficial de la Unión.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono argumentó, en síntesis, que la presente querella no es arbitrable en su modalidad procesal, ya que la Unión alegadamente no cumplió con los requisitos procesales dispuestos en el Artículo X, Inciso D, del Convenio Colectivo firmado entre las partes. Según la representación legal del Patrono tampoco se cumplió con el requisito de indicar los hechos que dieron origen a la controversia, el remedio solicitado y ese Primer Paso no fue firmado por ningún oficial de la Unión como exige el Convenio.

La Unión, por su parte, no presentó defensa ante lo planteado por la representación legal del Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus diferencias obrero patronales. 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).

Conforme a la amplia jurisprudencia desarrollada en el quehacer obrero patronal, 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. I.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 procesal¹. 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

¹ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición 2000, página 236

Colectivo. En ese escenario es a la parte querellante, quien le corresponde demostrar que cumplió cabalmente con el procedimiento pactado.

Fue un hecho irrefutable que la Unión no cumplió con los requisitos prescritos en el Artículo X, Inciso D, del Convenio Colectivo. El propósito de que una querella contenga los hechos que dieron origen a la misma, el remedio solicitado y que esté firmada por un oficial autorizado de la Unión, es que la querella pase por un proceso de maduración que permita a la parte querellada responder de manera diligente y apropiada ante el reclamo presentado. Si la querella no contiene estos elementos básicos, la parte querellada queda en un estado de indefensión, que no le permite ser responsiva ante el reclamo presentado. El Patrono, desde el Primer Paso, fue claro e inequívoco en enarbolar esta defensa.

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

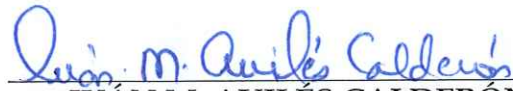
Por los fundamentos antes expuestos y por fuerza de los mismos, emitimos el siguiente:

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 6 de marzo de 2026.


IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de marzo de 2026 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

Sr. José Alverio Díaz, Director Ejecutivo ULEES
alverio@unidadlaboral.com

Lcdo. Arturo Ríos Escribano, Representante Legal ULEES
ariosescribano@gmail.com

Sra. María Vega, Directora Recursos Humanos
Hospital Español Auxilio Mutuo
mndevega@auxiliomutuo.com

Lcda. María E. Echenique Arana, Representante legal Patrono
mechenique@pg.legal


MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

