

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL DR. PEREA  
(Patrono)

Y

ULEES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-26-360

SOBRE:  
Arbitrabilidad Procesal

ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el viernes, 27 de febrero de 2026. No obstante, el 23 de febrero de 2026, las partes acordaron y solicitaron presentar el caso mediante Alegatos Escritos. Así las cosas, se accedió a dicha solicitud y se le otorgó a las partes hasta el 3 de abril de 2026 para entregar alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por el Hospital Dr. Perea, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Karla Rivera Rubio, asesora legal y portavoz; y la Lcda. Valeria Rodríguez Tirado, asesora legal.

Por la ULEES, en adelante "la Unión", compareció: el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. SUMISIÓN

Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### ARTÍCULO XVII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

#### Sección 17.1

Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo, será cualquier controversia, disputa o diferencia de interpretación de las disposiciones expresas del Convenio o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado.

De surgir una diferencia entre el Hospital, la Unión o cualquier empleado(a) regular con relación a suspensión o despido de un (1) o más empleados(as) regulares, incluyendo aquellos casos donde se alegue discrimen u hostigamiento o cualquier diferencia, disputa o desavenencia en la interpretación, aplicación o cumplimiento con las disposiciones de este Convenio Colectivo, tales diferencias serán resueltas de acuerdo con el siguiente procedimiento que tiene que ser seguido.

#### Sección 17.2 - Pasos

- a) **Primer Paso-** cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, primeramente a su supervisor(a) inmediato(a), ya sea por si o por mediación del (de la) Delegado(a), o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio y el(la) supervisor(a) contestar en los cinco (5) días laborables si se reafirma en la

posición que creó la querella. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, se continuara la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. En caso de que el (la) supervisor(a) no responda a la querella, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar al segundo paso dentro del término establecido. Si el (la) empleado(a) no somete su querella dentro del término especificado la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

- b) **Segundo Paso-** en caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, la queja deberá ser presentada por escrito al (a la) Supervisor(a) de Recursos Humanos o al Oficial responsable del Hospital no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborable a partir de la fecha en que el Hospital contestó o debió haber contestado el primer paso. El (la) Supervisor(a) de Recursos Humanos o el Oficial responsable del Hospital podrá dar su decisión o conducirá una reunión entre las partes dentro de los siguientes cinco (5) días a partir de la fecha en que se sometió la queja. En caso de que el Hospital no responda a la querella o no se celebre la reunión, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar el tercer paso dentro del término establecido. En el tercer paso se dilucidará cualquier omisión al paso número dos (2) de este artículo. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso no se celebre reunión, o se resuelva en contra del (de la) empleado(a), se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente.
- c) **Tercer Paso -** en caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a arbitraje por cualesquiera de las dos (2) partes, dentro de un período de diez (10) días laborables a partir de la decisión del (de la) Supervisor(a) de Recursos Humanos o el Oficial responsable del Hospital. De no haber respuesta escrita por parte del Hospital, la Unión podrá someter la queja a arbitraje en cinco (5) días laborables desde que se radicó la querella ante el (la) Supervisor(a) de Recursos Humanos o el Oficial responsable del Hospital. El procedimiento será el siguiente.

...

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. La querellante, señora Jessica Jiménez, trabajó para el Hospital Perea en calidad de Enfermera del Departamento de Medicina II.<sup>1</sup>
2. El 29 de septiembre de 2025, la querellante recibió comunicación escrita donde se le notificó del despido de su empleo de forma inmediata.<sup>2</sup>
3. El 2 de octubre de 2025, la Unión presentó el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.<sup>3</sup>
4. El 10 de octubre de 2025, la Unión presentó el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.<sup>4</sup>
5. El 20 de octubre de 2025, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación de Árbitro.<sup>5</sup>
6. El 25 de marzo de 2026, las partes acuerdan y firman Estipulación sobre Procedimiento de Quejas y Agravios.<sup>6</sup>

#### V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó ante nuestra consideración una defensa de arbitrabilidad procesal en la que alegó que la Unión incumplió con el Convenio Colectivo. Sostuvo, que la reclamación presentada por la Unión no es arbitrable procesalmente, tras haber incumplido con el término de cinco (5) días

---

<sup>1</sup> Exhibit 2 del Patrono.

<sup>2</sup> Exhibit 3 del Patrono.

<sup>3</sup> Exhibit 4 del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit 5 del Patrono.

<sup>5</sup> Exhibit 6 del Patrono.

<sup>6</sup> Exhibit 7 del Patrono.

acordado y expresado por las partes para el Tercer Paso en el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Indicó, que el Segundo Paso fue presentado oportunamente el 10 de octubre de 2025, y el Tercer Paso fue presentado de forma tardía el 20 de octubre de 2025; cuando el término venció el 17 de octubre de 2025.

La Unión por su parte alegó, que la querrela es arbitrable procesalmente. Sostuvo, que el Patrono recurre a toda clase de subterfugios con el fin de eludir su obligación de responder a la trabajadora por la violación al Convenio Colectivo y al derecho que le asiste. Que en el Convenio Colectivo el procedimiento de quejas y agravios dispone términos distintos y contradictorios dentro del mismo paso, estableciendo primero un término de diez (10) días para radicar la reclamación y posteriormente un término de cinco (5) días para continuar el trámite. Que dicha estructura resulta contradictoria, ya que impone un término menor posterior a uno mayor dentro de la misma etapa procesal, creando ambigüedad en la aplicación del procedimiento.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

El Procedimiento de Quejas, y Agravios contenido en el Artículo XVII, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. Específicamente y en lo pertinente, el tercer paso establece que: *“En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a arbitraje por cualesquiera de las dos (2) partes, dentro de un período de diez (10) días laborables a partir de la decisión del (de la) Supervisor(a) de Recursos Humanos o el Oficial*

*responsable del Hospital. De no haber respuesta escrita por parte del Hospital, la Unión podrá someter la queja a arbitraje en cinco (5) días laborables desde que se radicó la querella ante el (la) Supervisor(a) de Recursos Humanos o el Oficial responsable del Hospital”.*

En el caso de autos, somos de opinión que la Unión no cumplió con los términos acordados y establecidos en el Artículo XVII, supra, del Convenio Colectivo suscrito por ambas partes. El 29 de septiembre de 2025, la querellante recibió la notificación por parte del Patrono indicándole que su relación contractual con el Hospital había terminado efectivo ese mismo día. La Unión oportunamente, activó el procedimiento de quejas y agravios radicando la querella en Primer Paso el 2 de octubre de 2025. Nuevamente, la Unión cumplió con el término al radicar la querella en Segundo Paso el 10 de octubre de 2025. No obstante, en el Tercer Paso, la Unión incumplió con los términos al radicar la querella en arbitraje de forma tardía el 20 de octubre de 2025; cuando debió de haberlo radicado el 17 de octubre de 2025. Incumpliendo claramente con los términos negociados y acordados entre las partes para el procedimiento de querellas dispuesto en el Convenio Colectivo.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una “razonable, 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 vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs.

Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.<sup>7</sup> Por otro lado, cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.<sup>8</sup>

En el caso que nos ocupa, quedó rotundamente evidenciado que el Patrono levantó el planteamiento oportunamente; por lo que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios acordado para el momento de los hechos.

---

<sup>7</sup> Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6<sup>th</sup> Ed. págs. 217-222.

<sup>8</sup> Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4<sup>th</sup> Ed. BNA, págs. 123-133.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

#### **IV. LAUDO**

La controversia de autos no es arbitrable procesalmente. Se desestima la presente controversia.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 19 de mayo de 2026.



---

**MARIELA CHEZ VELEZ**  
**ÁRBITRO**

#### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 19 de mayo de 2026; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

**SR. JOSÉ ALVERIO DÍAZ**  
DIRECTOR EJECUTIVO  
**ULEES**  
alverio@unidadlaboral.com

**SRA. BETHZAIDA FAGUNDO**  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
**HOSPITAL DR PEREA**  
bethzaida.fagundo@hospitalperea.com

**REPRESENTANTES LEGAL DEL PATRONO**  
**LCDA. KARLA B. RIVERA RUBIO**  
krivera@pg.legal

LCDA. VALERIA C. RODRÍGUEZ TIRADO  
vrodriguez@pr.legal

LCDO. FÉLIX BARTOLOMEI  
**REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN**  
fbartolomei@illmpr.com



---

**ARLENA OLIVO BACHILLER**  
**TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA**