

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-26-890¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL - AMONESTACIÓN
ESCRITA JACQUELINE SILVA LABOY**

**ÁRBITRO:
YESENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

Esta Árbitra tiene ante sí una querrela relacionada con una amonestación escrita impuesta a la Sra. Jacqueline Silva Laboy por su patrono, el Hospital de la Concepción, a raíz de un alegado patrón de ausencias y tardanzas. En representación del **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN** comparece la Lcda. Erika Ivette Martínez Ríos, mientras que, por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS(AS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)** comparece el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez.

El Patrono levantó como defensa una alegada falta de arbitrabilidad procesal de la querrela. Asimismo, solicitó que dicha controversia fuese atendida mediante la presentación de memoriales de derecho. La Unión no presentó objeción a dicha

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal. Los méritos serán ventilados bajo el Núm. A-25-813.

solicitud. Ante ello, ésta Árbitra, mediante Resolución a los efectos, accedió a lo solicitado y concedió a las partes hasta el 23 de febrero de 2026, para presentar sus respectivos alegatos. Ambas partes cumplieron, oportunamente, con el término concedido, por lo que en esa fecha el caso quedó sometido para adjudicación.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Cada parte presentó su Proyecto de Sumisión.²

Patrono:

Que la Honorable árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente. De la Honorable árbitro determinar que el caso no es arbitrable procesalmente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso. De determinar que la controversia es arbitrable procesalmente, que cite a las partes para vista en sus méritos.

Unión:

Corresponderá al Honorable árbitro determinar si la presente querrela es procesalmente arbitrable, o si, por el contrario, habrán de prevalecer las pretenciones del Patrono de valerse de artificios técnicos para evadir la responsabilidad auténtica y legítima que le corresponde frente a los trabajadores unionados. En el presente caso es clara la controversia, determinar si el Hospital amonestó a la trabajadora, Jacqueline Silva, injustificadamente, conforme al Convenio Colectivo. La querellante alegó haber sido amonestada injustificadamente en violación al Convenio Colectivo.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere

² En el Memorando Escrito la Unión intituló como: "Controversia" lo que esta Árbitra entiende constituye, en realidad, un Proyecto de Sumisión del caso. El Reglamento Interno para los Servicios que brinda el Negociado de Conciliación y Arbitraje define el Proyecto de Sumisión como: "En ausencia de un acuerdo de sumisión entre las partes, la posición de cada una de ellas en cuanto a lo que constituye el asunto o controversia que se somete al proceso de arbitraje para su resolución final y obligatoria." Por consiguiente, el señalamiento titulado por la Unión como "Controversia" se interpreta, a los fines de este procedimiento, como su propuesta de sumisión respecto al asunto que solicita sea resuelto mediante el proceso arbitral.

el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos³ determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no, a la luz del Convenio Colectivo y los hechos del caso. De determinar que la querrela es arbitrable, se citará el caso para vista en sus méritos. De lo contrario, se ordenará el cierre y archivo con perjuicio del caso en el Foro 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 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 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

³ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

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 de 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 de Selección 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 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 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 de acuerdo a derecho.
4. De presentarse en arbitraje una controversia que también se presente mediante cargo de práctica ilícita ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ("NLRB" por sus siglas en inglés), se entenderá que la NLRB tiene jurisdicción exclusiva para resolver el asunto (irrespectivamente del cuál foro recibió la reclamación primero) y, en consecuencia, el Árbitro a petición de cualquiera de las partes desestimarán sin perjuicio la reclamación en el foro de arbitraje sin necesidad de que se celebre una vista.

Si el cargo de práctica ilícita se retira antes de la NLRB tome una determinación en la etapa de investigación administrativa y la NLRB aprueba ese retiro, la controversia que haya sido desestimada sin perjuicio por el Árbitro, podría presentarse nuevamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje ("NCA"), sin tener que cumplir otra vez en los términos establecidos en este Artículo, siempre y cuando haya cumplido con éstos en la presentación original en ambos pasos.

Además, mediante acuerdo por escrito suscrito por ambas partes u Orden de la NLRB refiriendo una controversia a arbitraje, podrá presentarse (o mantenerse) una controversia en arbitraje que haya sido también presentada ante la NLRB (irrespectivamente de cuál foro recibió la reclamación primero).

Si la NLRB desestima el cargo de práctica ilícita de sus méritos, la controversia no podrá presentarse en foro adicional alguno.

5. Las reclamaciones de salario que surjan bajo este Convenio o bajo las leyes aplicables no podrán presentarse en el procedimiento de arbitraje, ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por las cortes de ley con jurisdicción competente.
6. Cuando haya alguna controversia de arbitrabilidad sustantiva o arbitrabilidad procesal, ésta se resolverá previo al árbitro celebrar una vista para resolver la reclamación en sus méritos.
7. Cuando se trate de una querrela de despido presentada durante la vigencia de este Convenio, si el Árbitro determina que el despido fue injustificado tendrá potestad para disponer como remedio la reinstalación en el empleo y el pago de sueldos dejados de percibir que no excederá de una cantidad bruta máxima equivalente a nueve (9) meses de salario, excepto en casos de empleados que tengan más de dos (2) años de despidos para las cuales la cantidad bruta máxima será equivalente a doce (12) meses.
8. En caso de suspensión disciplinaria temporera, si el árbitro determina que la suspensión fue injustificada, tendrá potestad para disponer como remedio la compensación correspondiente a los días de suspensión que según el regular correspondan. Es decir, el Árbitro podrá reducir o eliminar una suspensión disciplinaria temporera.

9. En caso de amonestación (verbal o escrita), si el Árbitro determina que esta fue injustificada, tendrá potestad para disponer como remedio la eliminación de la amonestación o reducir su nivel, es decir cambiar una amonestación escrita a una amonestación verbal o cambiar una amonestación verbal a una orientación. Una orientación no se considera una medida disciplinaria.
10. 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, o enviados por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte o por correo electrónico, dentro del límite de tiempo específico por este Convenio Colectivo.
11. En caso de que el empleado agraviado 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 desestimar la reclamación sin celebrar la vista, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.
12. En caso de que el Hospital 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 los testigos que presente la Unión o el empleado, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.
13. En caso de que se trate de una reclamación o agravio que sólo afecte a la Unión como entidad o a alguno de los oficiales empleados por la Unión, de no comparecer un representante de la Unión sin causa justificada ante el Árbitro después de haber recibido notificación legal al efecto, el Árbitro queda por el presente autorizado a desestimar la reclamación sin celebrar la vista, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.
14. Los términos de tiempo aquí acordados para presentar la reclamación en cada caso son de estricto cumplimiento, por lo que de la Unión o el empleado no cumplir con éstos, pierde su derecho a reclamar bajo este Artículo.
15. Si el Árbitro determina que la querrela instada no tiene méritos, desestimaré la reclamación con perjuicio.

16. En el cómputo de los términos establecidos en este Artículo, no se contará el día en que surja la querrela o el agravio, ni el día del evento a partir del cual comienza a transcurrir el término.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL DEL HOSPITAL

- Anejo 1: Convenio Colectivo vigente del 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre 2026.
- Anejo 2: Amonestación Escrita del 30 de enero de 2025.
- Anejo 3: Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del 13 de febrero de 2025.
- Anejo 4: Carta del 6 de febrero de 2025 de la Lcda. Tania Ruiz.
- Anejo 5: Carta del 28 de febrero de 2025.
- Anejo 6: Solicitud de Designación de Arbitro del 14 de marzo de 2025.
- Anejo 7: Laudo, Unidad Laboral Enfermera(os) y Empleados de la Salud v. Hospital la Concepción, Caso Núm. A-24-848 (1 de mayo del 2025).
- Anejo 8: Laudo, Unidad Laboral Enfermera(os) y Empleados de la Salud v. Hospital la Concepción, Caso Núm. A-25-315 (3 de junio del 2025).
- Anejo 9: Sentencia, Hospital de la Concepción y Otros v. Unidad Laboral de Enfermeros y Empleados de la Salud (ULEES), Civ. Núm. SJ2025CV06384 (30 de septiembre del 2025).

V. TRASFONDO

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes se rigen por un Convenio Colectivo aplicable a la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os), con vigencia desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026.⁴

⁴ Véase Exhibit 1 Patrono.

2. El 30 de enero de 2025, la Sra. Jacqueline Silva Laboy, aquí querellante, fue objeto de una amonestación escrita por motivo de deficiencias en su asistencia y puntualidad.⁵
3. El 5 de febrero de 2025, la Unión presentó el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.⁶ En el encasillado de Motivo de la Querrela se detalló: “Amonestación Escrita Injustificada en violación al Convenio Colectivo y otros. Violación al Artículo de Licencia por Enfermedad y Manual del Empleado”
4. El 6 de febrero de 2025, la Lcda. Tania Ruiz Quiñones, gerente de Relaciones Laborales, citó a representantes de ULEES a una reunión señalada para el 11 de febrero de 2025, con el propósito de discutir el caso de referencia.⁷
5. Por mutuo acuerdo entre las partes, dicha reunión se celebró finalmente el 27 de febrero de 2025.⁸
6. Mediante comunicación escrita fechada el 28 de febrero de 2025, el Hospital notificó a la Unión que tras discutir el caso, se reafirmaba en la acción disciplinaria tomada.⁹

⁵ Véase Exhibit 2 Patrono.

⁶ Véase Exhibit 3 Patrono.

⁷ Véase Exhibit 4 Patrono.

⁸ Véase Exhibit 5 Patrono.

⁹ Véase Exhibit 5 Patrono.

7. El 14 de marzo de 2025, la Unión radicó el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, consistente en la Solicitud de Designación de Árbitro.¹⁰

VI. ARGUMENTACIÓN DE LAS PARTES

La Lcda. Erika I. Martínez, en representación del Patrono, expuso que el **30 de enero de 2025** la Sra. Jacqueline Silva Laboy fue objeto de una amonestación escrita por motivo de deficiencias en su asistencia y puntualidad, lo que dio origen al presente caso. Indicó que, en desacuerdo con dicha medida disciplinaria, la Unión presentó el **5 de febrero de 2025** el Primer Paso del procedimiento de Quejas y Agravios. Señaló además que la Lcda. Tania Ruiz Quiñones, gerente de Relaciones Laborales, citó a las partes a una reunión para discutir la querrela, la cual, por mutuo acuerdo, fue finalmente celebrada el **27 de febrero de 2025**. Añadió que, mediante comunicación escrita fechada el **28 de febrero de 2025**, el Hospital notificó a la Unión su determinación, reafirmando en la acción disciplinaria tomada, tras lo cual la Unión radicó el **14 de marzo de 2025** el Segundo Paso del procedimiento, consistente en la Solicitud de Designación de Árbitro.

No obstante, el Patrono sostuvo que la querrela no es arbitrable procesalmente, al entender que la Unión incumplió con los requisitos establecidos en el Artículo XI del Convenio Colectivo. En ese sentido, alegó que, se identificó deficiencias procesales, a saber: que el Primer Paso no incluyó una breve relación de los hechos que fundamentan

¹⁰ Véase Exhibit 6 Patrono.

la querella, ni referencia a las disposiciones específicas del Convenio Colectivo alegadamente infringidas. Asimismo, argumentó que, en el Segundo Paso, la Solicitud de Designación de Árbitro no cuenta con una breve descripción de hechos, ni con la firma de la empleada, y tampoco hace referencia a las disposiciones específicas del Convenio Colectivo.¹¹

En ese sentido, sostiene que permitir que una querella proceda al arbitraje a pesar de incumplir con los requisitos procesales del procedimiento de quejas y agravios equivaldría a modificar indebidamente el Convenio Colectivo. Por consiguiente, el Patrono concluye que, dado que en el presente caso la Unión no cumplió con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo al presentar tanto el Primer como el Segundo Paso del procedimiento, la querella debe ser desestimada por falta de arbitrabilidad procesal.

La Unión, representada por el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, sostuvo que la querella es, sin duda alguna, arbitrable procesalmente, y que los planteamientos del Patrono sobre alegados defectos en el procedimiento de quejas y agravios no constituyen fundamento para privar de jurisdicción al árbitro para entrar en los méritos de la controversia. En primer lugar, la Unión argumentó que la querella presentada surge de una amonestación escrita impuesta a la empleada unionada, la cual considera

¹¹ En apoyo de su planteamiento, el Patrono invocó dos laudos arbitrales emitidos por distinguidos árbitros de este Negociado en los cuales se determinó la falta de arbitrabilidad procesal. Asimismo, citó un laudo en el que otra distinguida árbitra concluyó que la querella sí era arbitrable procesalmente; no obstante, dicho laudo fue posteriormente impugnado y revocado por el Tribunal de Primera Instancia. Según el Patrono, dichas decisiones reafirman el principio de que los árbitros están obligados a respetar los términos y limitaciones establecidos en el Convenio Colectivo, particularmente cuando este dispone que el árbitro no tiene autoridad para alterar, enmendar o modificar sus disposiciones.

injustificada y en violación al Convenio Colectivo. En ese sentido, sostiene que la controversia claramente cae dentro del ámbito de las disputas que el propio Convenio Colectivo dispone que deben resolverse mediante el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje.

La Unión señaló además, que el procedimiento de quejas y agravios tiene como propósito principal permitir que las controversias laborales sean evaluadas y resueltas en sus méritos, y no convertirse en un mecanismo para impedir que las reclamaciones de los trabajadores sean atendidas por razones meramente técnicas o formales. En cuanto a los alegados defectos señalados por el Patrono, la Unión sostiene que los mismos no privan al árbitro de jurisdicción, particularmente cuando el Patrono tuvo conocimiento oportuno de la naturaleza de la reclamación y participó activamente en el procedimiento de quejas y agravios. La Unión destaca que el Hospital recibió la querrela, citó a las partes a reunión y emitió una determinación sobre la acción disciplinaria, lo que demuestra que la controversia fue discutida durante las etapas del procedimiento de quejas y agravios.

No conforme con esto, en cuanto a los alegados defectos señalados por el Patrono, la Unión sostuvo que los mismos no privan al árbitro de jurisdicción, particularmente cuando tuvo conocimiento oportuno de la naturaleza de la reclamación y participó activamente en cada paso del procedimiento de quejas y agravios. La Unión destaca que el Patrono recibió la querrela, citó a las partes a reunión y emitió una determinación sobre la acción disciplinaria, lo que demuestra que la controversia fue

discutida durante las etapas del procedimiento de quejas y agravios. Añadió, que conforme a la doctrina arbitral ampliamente reconocida, las controversias sobre el cumplimiento de los requisitos procesales del procedimiento de agravios constituyen asuntos de arbitrabilidad procesal, los cuales corresponden ser evaluados por el árbitro. En apoyo de este planteamiento, la Unión invocó la doctrina arbitral recogida en la obra How Arbitration Works, de Elkouri & Elkouri, donde se explica que los árbitros, frecuentemente, deben determinar si los alegados incumplimientos procesales justifican la desestimación de una querrela o si, por el contrario, deben considerarse subsanables a la luz de las circunstancias particulares del caso. En esa línea, la Unión sostiene que la práctica arbitral ha reconocido consistentemente que los requisitos procesales del procedimiento de agravios no deben interpretarse de manera rígida o excesivamente formalista, especialmente cuando ello podría impedir la consideración de una controversia laboral en sus méritos.

Por consiguiente, solicita que el árbitro determine que la controversia es arbitrable procesalmente, que los alegados defectos señalados por el Patrono no constituyen incumplimientos fatales del procedimiento de agravios, y que el caso proceda a ser evaluado en sus méritos.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Como cuestión de umbral, debemos atender el planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado por el Patrono. Al examinar las alegaciones y la evidencia que consta en el expediente, así como el Convenio Colectivo, esta Árbitra no puede acoger, la

interpretación del Patrono por ser incompatible con una objeción oportuna. Esta querrela, sin lugar a dudas, es arbitrable procesalmente. Cabe destacar que, de la propia exposición del Patrono, surge un reconocimiento expreso de las fechas en que fueron sometidos los distintos pasos del procedimiento de Quejas y Agravios, así como de las gestiones ulteriores realizadas conforme a dicho trámite. En efecto, el Patrono no solo reconoce la radicación del Primer Paso el **5 de febrero de 2025**, sino que también admite haber citado y participado en la reunión correspondiente, celebrada el **27 de febrero de 2025**, y haber emitido una determinación escrita el **28 de febrero de 2025**, previo a la radicación del Segundo Paso el **14 de marzo de 2025** ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

En ese contexto, resulta significativo que los alegados defectos procesales señalados por el Patrono hayan sido planteados con posterioridad a que este participara en las etapas del procedimiento prearbitral, incluyendo la discusión de la querrela en sus méritos. Ello implica que tales señalamientos no surgieron de forma inmediata ante la supuesta insuficiencia de la querrela, sino luego de haberse llevado a cabo el proceso de reunión y evaluación del caso, conforme al mecanismo pactado en el Convenio Colectivo.

La prueba que consta en el expediente demuestra que el Hospital se sometió voluntariamente al proceso prearbitral contemplado en el Convenio Colectivo. Allí, discutió la querrela en los méritos con la Unión sin invocar defecto procesal alguno en el momento correspondiente. No es sino, hasta la etapa arbitral que levanta, por

primera vez, los alegados incumplimientos. Al así proceder, incurrió en una conducta incompatible con la reserva de dicha defensa, por lo que no puede ahora invocarla válidamente. El presente caso, por tanto, está matizado por la intención clara del Patrono de someter la controversia al proceso arbitral. El planteamiento de falta de arbitrabilidad procesal, además de haber sido levantado tardíamente —lo que de por sí afecta su eficacia—, no encuentra sustento para sostener la falta de arbitrabilidad de la querella.

En cuanto a la alegada ausencia de una relación de hechos en los Pasos 1 y 2, del expediente surge que ambos contienen una descripción del motivo de la querella —“suspensión de empleo y sueldo en violación del Convenio Colectivo y otros” — que, si bien no es extensa, cumple con el objetivo de identificar la acción impugnada y la naturaleza del reclamo. La extensión o grado de detalle de dicha descripción puede variar según el criterio de quien la examine; no obstante, ello no desvirtúa que, en lo esencial, el requisito fue satisfecho. Asimismo, consta que ambas partes —la Unión y el Patrono— participaron activamente en las etapas del procedimiento de quejas y agravios, tramitando la controversia en los términos pactados conforme a los pasos establecidos y abordándola en sus méritos. En ese contexto, la evaluación de eventuales deficiencias formales debe realizarse a la luz de cómo se desarrolló el trámite en su momento, y no a partir de un examen retrospectivo en la etapa arbitral que destaque aspectos de carácter técnico que no impidieron la adecuada comprensión ni el procesamiento del reclamo.

En cuanto a la alegada ausencia de la firma de la querellante en el Segundo Paso, la prueba demuestra que el documento utilizado — que constituye el formulario interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje para la solicitud de arbitraje — no contempla un espacio para dicha firma. En tales circunstancias, resulta improcedente imputar a la Unión un incumplimiento que no puede materialmente satisfacerse dentro del propio diseño del documento oficial. No puede exigirse el cumplimiento de una formalidad que el instrumento provisto para canalizar la reclamación no permite cumplir. Interpretar las disposiciones del Convenio Colectivo en ese sentido implicaría imponer requisitos ajenos al propio mecanismo institucional establecido para la tramitación de las querellas. En consecuencia, la ausencia de dicha firma no solo carece de relevancia jurídica, sino que no constituye, bajo ningún concepto, un defecto atribuible a la Unión ni una irregularidad que afecte la validez del trámite. En conjunto, los señalamientos del Patrono, no constituyen base para privar a este Foro de jurisdicción ni para impedir la adjudicación de la controversia en sus méritos.

En ese contexto, los reputados tratadistas Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, en su obra Evidence in Arbitration, sostienen que la defensa de arbitrabilidad procesal debe presentarse antes de que el caso llegue a la etapa de arbitraje, al indicar que:

“If the challenge involves procedural - a claim that the dispute is not arbitrable because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits - the better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration.” (Véase págs. 314-315).

Esta misma línea de pensamiento fue adoptada por el distinguido árbitro David Dolnick en Mount Sinai Hospital Medical Center v. Hospital Employees Labor Program, *Local 73*, 73 LA 297 (FMCS), al desestimar una defensa de arbitrabilidad procesal levantada tardíamente por el patrono. Al resolver el asunto señaló:

“In any event, the Hospital never raised the issue of timeliness until the Hospital’s attorney called the Union’s attorney the week of the arbitration hearing... It is a well established principle of arbitration law that procedural issues not raised prior to the arbitration hearing are waived... For all these reasons the arbitrator concludes that the grievance is arbitrable.”

En esa misma dirección, los distinguidos tratadistas Frank & Edna Elkouri, en su obra How Arbitration Works, Cuarta Edición (1985), pág. 194, expresaron lo siguiente:

“In many cases time limits have been held waived by party in recognizing and negotiating a grievance without making clear and timely objection”.

Además, así lo reconocen múltiples precedentes arbitrales, entre ellos Shepard Ambulance, Inc., 85-2 ARB 8336 (Krebs, 1985), y Shop 'N Save Warehouse Foods, 85 LA 494 (Newmark, 1985), que sostienen que la falta de objeción oportuna, ya sea en reuniones o en la tramitación del agravio, constituye una renuncia a plantear defensas procesales en etapas posteriores. De igual forma, en Lever Bros. Co., 82 LA 164 (Stix, 1983), se enfatiza que el debido procesamiento del agravio exige que tales objeciones se levanten en la primera oportunidad disponible, mientras que en City of Boca Raton, 75 LA 706 (Davidson, 1980), se rechaza la validez de una defensa de extemporaneidad planteada por primera vez en arbitraje. Por su parte, City of Albert Lea, 79 LA 1151 (Gallagher, 1982), advierte que desestimar querellas por tecnicismos procesales puede

frustrar el propósito del sistema de agravios, y McKeown Transp. Co., 84 LA 600 (Armstrong, 1985), reafirma que las dudas sobre arbitrabilidad procesal deben resolverse a favor de la adjudicación en su fondo. En conjunto, estas autoridades demuestran que levantar por primera vez en la etapa arbitral una defensa de arbitrabilidad procesal – como incumplimiento de términos o defectos en el trámite – resulta improcedente, tanto por constituir una renuncia tácita como por atentar contra los principios de economía procesal, equidad y resolución de controversias en sus méritos.

Para finalizar, cabe señalar que, en materia de arbitraje laboral, cada caso se evalúa conforme a sus circunstancias particulares, al expediente y al Convenio Colectivo aplicable. Los laudos arbitrales no constituyen precedente vinculante ni persuasivo obligatorio para este Foro, por lo que cada árbitro adjudica conforme a su mejor criterio jurídico. Esta Árbitra, ha sostenido, consistentemente que la defensa de arbitrabilidad procesal debe levantarse en el momento en que, alegadamente, se incumplen los pasos del procedimiento de quejas y agravios. No es aceptable que una parte participe en el trámite del agravio, conteste en sus méritos y, posteriormente, al llegar a la etapa arbitral, pretenda invocar tecnicismos procesales, matizados y difuminados por el elemento sorpresa, para cuestionar la arbitrabilidad de la querrela. Tal actuación constituye una renuncia tácita a dicha defensa y resulta contraria a los principios de buena fe, economía procesal y resolución de controversias en sus méritos que rigen el arbitraje laboral. En consecuencia, las objeciones procesales no levantadas

oportunamente no pueden ser consideradas en esta etapa como impedimento para ventilar los méritos de esta querella.

La determinación aquí adoptada no constituye, en modo alguno, una enmienda, alteración o modificación del Convenio Colectivo, sino una interpretación razonable y justa de sus disposiciones conforme a su propósito y a la práctica arbitral aplicable. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis que antecede, esta Árbitra concluye que la querella presentada no incurre en defecto alguno de naturaleza fatal que prive a este Foro de jurisdicción, por lo que la controversia es arbitrable y corresponde atenderla en sus méritos, emitiéndose el siguiente:

VI. LAUDO

La querella es procesalmente arbitrable. Se cita a las partes para ventilar los méritos bajo el Caso Núm. A-25-813, según se dispone a continuación:

Día : Jueves, 3 de septiembre de 2026
Hora : 9:00 a.m.
Lugar : Negociado de Conciliación y Arbitraje
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Piso 7

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 13 de abril de 2026.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de abril de 2026, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

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

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

Lcda. Erika Martínez Ríos - Representante Legal, Hospital La Concepción
emartinez@pg.legal



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA

