

**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**

**HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-686

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

Las partes fueron debidamente notificadas para asistir a la vista de arbitraje a celebrarse el miércoles, 17 de diciembre de 2025, a las 9:00 a.m., en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Previo al día de la vista de arbitraje, el Patrono levantó la defensa sobre arbitrabilidad procesal. Las partes acordaron resolver, en primera instancia, la arbitrabilidad procesal mediante los siguientes documentos: una Estipulación de Hechos y Documentos y sus respectivos alegatos escritos. El planteamiento sobre la arbitrabilidad procesal quedó sometido el 27 de febrero de 2026.

El **Hospital de La Concepción**, en adelante, "**el Patrono**", presentó su posición por conducto de sus representantes legales, la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez y la

Lcda. Amy J. Pantoja García. Por la **Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES)**, en adelante, **"la Unión"**, presentó su posición por conducto de su representante legal, el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez.

II. SUMISIÓN

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO:

Que la Honorable Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente. De determinar que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, que se desestime el caso con perjuicio. De determinar que la presente controversia es arbitrable procesalmente, que se cite a las partes a una vista en su fondo para atender la querella en sus méritos.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN:

Corresponderá al Honorable Árbitro determinar si la presente controversia es procesalmente arbitrable, o sí, por el contrario, habrá de prevalecer las pretensiones del empleador de valerse de artificios técnicos para evadir la responsabilidad auténtica y legítima que les corresponde frente a los trabajadores unionados.

En el presente caso es clara la controversia: determinar si el Hospital amonestó a la trabajadora Natachalin Rodriguez conforme al convenio colectivo. La querellante alegó haber sido amonestada injustamente y en violación al convenio colectivo y al manual de empleados.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida; y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden

Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Que la Honorable Ábitro determine si la querrela es arbitrable procesalmente o no.

De determinar que no es arbitrable procesalmente que desestime la querrela.

De determinar que la querrela es arbitrable, que se cite a las partes para celebrar la vista de arbitraje en sus méritos.

III. PRUEBA CONJUNTA

A continuación, exponemos la estipulación de hechos y documentos presentada conjuntamente por el Hospital y la Unión, el 10 de diciembre de 2025.

A. ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. El 10 de noviembre de 2023 el Hospital y la Unión suscribieron un Convenio Colectivo, que cubre la unidad de enfermeras graduadas del Hospital, con vigencia desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026. *Véase, Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os), Artículo XXXVII, pág. 66.*
2. El Artículo XI del Convenio Colectivo, Sección A, establece el procedimiento a seguir en caso de surgir cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la unión y el Hospital que envuelva el significado o interpretación de las disposiciones del 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. *Véase, Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, Artículo XI, pág. 14.*
3. Conforme al Primer Paso del Artículo XI de *Quejas, Agravios y Arbitraje*: 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 basa la querrela 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. Véase, *Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, Artículo XI, Primer Paso, pág. 14.*

4. El Segundo Paso del Artículo XI de *Quejas, Agravios y Arbitraje*, en su inciso (1), dispone en lo pertinente que:

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. Véase, *Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, Artículo XI, Segundo Paso, inciso 1, pág. 15.*

5. De igual forma, el Segundo Paso del Artículo XI, inciso (2) establece que: "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". Véase, *Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, Artículo XI, Segundo Paso, inciso 2, pág. 15.*

6. De conformidad con el inciso (3) del Segundo Paso del Artículo XI del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos: "El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho". Véase, *Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, Artículo XI, Segundo Paso, inciso 3, pág. 15.*

7. Según el Convenio, “cuando haya controversia de arbitrabilidad sustantiva o arbitrabilidad procesal, ésta se resolverá previo al árbitro celebrar una vista para resolver la reclamación en sus méritos”. Véase, *Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, Artículo XI, Segundo Paso, inciso 6, pág. 16.*

8. El 27 de diciembre de 2024, la Sra. Natachalín Rodríguez Martínez, Enfermera Graduada del Departamento de Intensivo, recibió una amonestación escrita. Véase, *Exhibit 2 Conjunto, Amonestación Escrita.*

9. El 7 de enero de 2025, la ULEES, a nombre y en representación de Rodríguez Martínez sometió el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios por motivo de “amonestación escrita en violación al Convenio Colectivo y otros”. Véase, *Exhibit 3 Conjunto, Primer Paso PQA.*

10. El 22 de enero de 2025, luego de discutir el caso por mutuo acuerdo el 14 de enero de 2025, el Hospital le informó a la Unión, por conducto de la Lcda. Tania Ruiz, que se reafirmaba en la medida disciplinaria impuesta a Rodríguez Martínez. Véase, *Exhibit 4 Conjunto, Carta HR del 22 de enero de 2025.*

11. El 27 de enero de 2025, la ULEES procedió a someter el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, al presentar su Solicitud para Designación o Selección de Árbitro. Véase, *Exhibit 5 Conjunto Solicitud de Designación de Árbitro.*

12. En la hoja de Solicitud de Designación de Árbitro, la Unión señaló como su alegación la siguiente: “Amonestación Escrita en violación al Convenio Colectivo y otros. No estamos de acuerdo con la medida tomada. Solicitamos que se elimine la carta de Amonestación escrita del expediente”. Véase, *Anejo 5, Solicitud de Designación de Árbitro.*

B. PRUEBA DOCUMENTAL CONJUNTA

1. **Exhibit 1 Conjunto** - Convenio Colectivo, Unidad Enfermeras(os) Graduasdas(os), con vigencia desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026.
2. **Exhibit 2 Conjunto** - Amonestación Escrita del 27 de diciembre de 2024.

3. **Exhibit 3 Conjunto** – Primer Paso Procedimiento de Quejas y Agravios del 7 de enero de 2025.
4. **Exhibit 4 Conjunto** – Carta HR del 22 de enero de 2025.
5. **Exhibit 5 Conjunto** – Solicitud para Designación o Selección de Árbitro (Segundo Paso) del 27 de enero de 2025.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL DEL HOSPITAL

1. **Exhibit 1 del Patrono** – Laudo de Arbitraje, Caso Núm. A-25-315
2. **Exhibit 2 del Patrono** – Laudo de Arbitraje, Caso Núm. A-24-848.
3. **Exhibit 3 del Patrono** – Laudo de Arbitraje, Casos Núm. A-25-177 & A-25-262.
4. **Exhibit 4 del Patrono** – Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Civil Núm. SJ2025CV06384, Impugnación de Laudo.
5. **Exhibit 5 del Patrono** – Laudo de Arbitraje, Caso Núm. A-24-784.

V. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES:¹

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.

¹ Convenio Colectivo entre la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud y el Hospital De La Concepción, con vigor del 10 de noviembre de 2023 al 9 de noviembre de 2026. **Exhibit 1 Conjunto.**

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 hechos en que se basa la querrela 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 querrela. La Directora de Recursos Humanos, o su representante autorizado, convocará una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco (5) días laborables después que la querrela 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 querrela 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 Covenio Colectivo será nulo y sin valor.
3. El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho.
4. ...
5. ...
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. ...
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...
13. ...
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. ...
16. ...

Para propósitos de este Artículo, el término "Directora de Recursos Humanos" incluirá la Directora de Recursos Humanos y la Gerente de Relaciones Laborales.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos resolver si la querrela es arbitrable procesalmente o no. El Patrono planteó que la querrela no es arbitrable, en su modalidad procesal, porque la Unión no cumplió con lo que las partes acordaron en el Artículo XI del Convenio Colectivo que requiere que-entre otras cosas- toda queja presentada en el Primer y Segundo Paso del procedimiento de quejas y agravios incluya: 1) una breve relación de los hechos en que se basa la querrela y, 2) las disposiciones específicas del Convenio Colectivo. Que, le correspondía a la Unión incluir en el Primer y Segundo Paso una breve relación de los hechos en que se basa la querrela y no lo hizo; y que le correspondía a la Unión identificar tanto en el Primer como en el Segundo Paso las disposiciones específicas del Convenio Colectivo alegadamente infringidas por el Patrono y tampoco lo hizo.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela es arbitrable procesalmente. Que, el Patrono recurrió a artificios de carácter técnico con el propósito de eludir su verdadera responsabilidad de ver el caso en sus méritos y que no se le puede privar a la trabajadora del debido proceso de ley.

En el ámbito de las relaciones obrero-patronales la arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el Convenio Colectivo o parte de ellos aplican o no a una controversia en particular; o si tales procedimientos han sido observados o si cuando sin excusa, alguno de los procedimientos establecidos

en el Convenio Colectivo no se observa, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir en tal o cual controversia. John Wiley & Son v. Livingston, 376 U.S. 543, 547, 557.

El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad²:

La libertad de contratación les confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

Las partes acordaron regir sus relaciones obrero-patronales mediante un Convenio Colectivo. Mediante dicho Convenio las partes vienen obligadas a observar los términos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios, cumpliendo los mismos, según fueron acordados.

El Convenio Colectivo, en su Artículo XI, establece que en el Primer Paso y en el Segundo Paso la querella debe incluir: 1) una breve relación de los hechos en que se basa la querella y, 2) las disposiciones específicas del Convenio Colectivo, *supra*.

La Unión presentó el Primer Paso el 7 de enero de 2025; y el 27 de enero de 2025, presentó el Segundo Paso. Según los documentos presentados por las partes ante este foro, tanto el Primer Paso como el Segundo Paso no contienen los hechos particulares

² Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, *página 236*.

que dieron lugar a la queja, según lo establece, claramente, el Convenio Colectivo. El Patrono demostró que el Primer y el Segundo Paso no detallan las disposiciones específicas del Convenio Colectivo que, alegadamente, infringió el Patrono. Quedó demostrado por el Patrono que la Unión incumplió con lo pactado al omitir, en todos los Pasos, los hechos que dieron base a la queja y no detalló las disposiciones específicas que, alegadamente, se transgredieron.

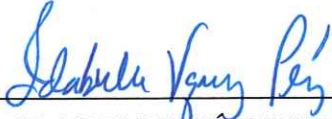
Analizada y aquilatada la prueba presentada, concluimos que la querrela no es arbitrable procesalmente.

VII. LAUDO

Conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, determinamos que la querrela no es arbitrable procesalmente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, 4 de mayo de 2026.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 4 de mayo de 2026. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA. OLGA FLORES CRUZ
DIRECTORA RELACIONES LABORALES
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
oflores@hospitalconcepcion.org

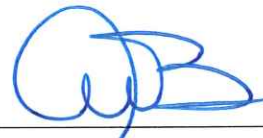
LCDA. AMY PANTOJA
apantoja@pg.legal

LCDO. FELIX BARTOLOMEI
fbartolomei@illmpr.com

LCDO. JOSÉ GONZÁLEZ
jgonzalez@pg.legal

LCDA. MARIA ECHENIQUE
mechenique@pg.legal

LCDA. YARITZA ECHEVARRIA
echevarria@illmpr.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA