

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

HOSPITAL LA CONCEPCIÓN
(PATRONO)

Y

UNIDAD LABORAL
ENFERMERA(O)S Y EMPLEADOS
DE LA SALUD
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-24-848

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL¹

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso identificado en epígrafe fue citada para verse en sus méritos, el 29 de enero de 2025. Fue acordado entre las partes, someter al árbitro alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones en cuanto a la defensa de falta de arbitrabilidad del caso, en su modalidad procesal, presentado por el Hospital. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 11 de marzo de 2025 con el recibo del alegato escrito del Hospital.²

II. SOBRE LA SUMISIÓN

En lo que respecta a la sumisión atinente al caso ante nuestra consideración no existe un acuerdo. En consecuencia, nos corresponde determinar, según los planteamientos del Hospital, alegando la falta de arbitrabilidad por incumplimiento de los términos del Procedimiento de Quejas y Agravios negociado en el Convenio Colectivo, y de conformidad con la facultad otorgada mediante el Reglamento para

¹ Convenio Colectivo 10 de noviembre de 2023 al 9 de noviembre de 2026- Artículo XI Quejas, Agravios y Arbitraje, Sección 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."

² A la fecha del 11 de marzo no se había recibido el alegato de la Unión.

el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,³ si la Unidad Laboral cumplió o no con los términos para el trámite de querellas, establecidos en el Artículo XI del Convenio Colectivo aplicable. De concluir que no se cumplieron, se desestimaré la querella. De no proceder la alegación del Hospital, se citará vista para ver los méritos del caso.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

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.

³ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre de 2021, según enmendado- Artículo IX - Sobre la Sumisión, inciso (a) dispone y citamos: "Las partes deberán redactar el acuerdo de sumisión previo a la vista.:" (b) En la eventualidad 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

PRIMER PASO

El empleado y/o el delegado someterán su querella 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 querella o agravio. 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 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 la 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 exceder dicho período.

SEGUNDO PASO

Si la Unión no está de acuerdo con la decisión de la Directora de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unión podrá, no más tarde de cinco (5) 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.....

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.

III. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El presente caso nos plantea efectuar una determinación en cuanto a la procedencia o no de la defensa sobre falta de arbitrabilidad procesal levantada por el Hospital, mediante la cual se alega que la Unión no cumplió con ciertos requerimientos establecidos en el Artículo XI del Procedimiento de Quejas y Agravios negociado en el Convenio Colectivo. Veamos.

El 8 de abril de 2024, la Enfermera Generalista Arlene Pacheco Vélez, recibió una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, relacionada a un patrón reiterado de ausencias y tardanzas al trabajo y violación a políticas del

Hospital. ⁴ En la referida comunicación, además de ilustrar una relación de las fechas en que estuvo ausente o llegó tarde a su trabajo, se le indicó que había sido amonestada previamente relacionado al mismo asunto. El 12 de abril de 2024, la querellante Pacheco radicó, en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Artículo XI del Convenio Colectivo, una querrela con la representante de la Unión, alegando que la suspensión no era justificada y que, además, la misma fue en violación al Artículo Licencia por Enfermedad. Solicitó que se dejara sin efecto la suspensión y que fuera sustituida por una amonestación escrita. ⁵La querrela fue discutida entre las representantes de las partes y la querellante, el 25 de abril de 2024. El 1 de mayo de 2024, la Gerente de Relaciones Laborales, sostuvo, mediante comunicación escrita a la Unión, que se mantenía la determinación sobre la suspensión de la querellante, y además, que el Hospital no renunciaba a ninguna defensa, incluyendo la falta de arbitrabilidad sustantiva. ⁶

El 6 de mayo de 2024, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.⁷ En la referida Solicitud, la Unión alegó, en la descripción de la controversia, que la suspensión fue injustificada y en violación al Convenio Colectivo en su Artículo XVIII, Licencia por Enfermedad. Se solicitó dejar sin efecto la suspensión y sustituir la suspensión por una amonestación escrita. La Unión también alegó que el Hospital no cumplió con

⁴ Véase Anejo 2 sometido por el Hospital como parte de su alegato escrito del 11 de marzo del 2024.

⁵ Véase Anejo 3 del Hospital.

⁶ Véase Anejo 4 del Hospital. Un examen de los hechos y la prueba que obra en el récord refleja que el caso de autos no gira en torno a una defensa de arbitrabilidad sustantiva sino procesal.

⁷ Véase Anejo 5 del Hospital.

los términos del Procedimiento de Quejas y Agravios. La firma en la referida Solicitud de Arbitraje corresponde a la de una representante de la ULEES.

A través de su alegato escrito, el Hospital, por conducto de su representación legal, sostiene y alega, que la querrela no es arbitrable en su modalidad procesal, y procede la desestimación de la misma, ello debido a que la Unión incumplió en tres (3) ocasiones distintas durante el procesamiento de la querrela, con ciertos requerimientos a saber: al radicar el Primer Paso, no se incluyó una breve relación de los hechos en que se basa para alegar que la suspensión no estuvo justificada, y las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo que se alega fueron violados. De igual forma, en el Segundo Paso, no se incluyeron los hechos en que se basa la querrela, y la ausencia de la firma de la querellante.

Examinada la prueba sometida por el Hospital, el documento identificado como Anejo 2, intitulado Hoja de Trámite Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual corresponde al Primer Paso del Artículo XI, ciertamente no se desprende la firma de la querellante Pacheco en el mismo, según dispuesto en el Primer Paso. No obstante, la disposición establece, en lo pertinente que “La solicitud debe estar fechada y firmada por el delegado o el empleado que somete la querrela.” (subrayado nuestro) En el documento aparece la firma del delegado, y en vista de ello, forzoso es concluir que la firma de la querellante en esa etapa del procedimiento era opcional, por los propios términos de la disposición, por lo que no procede la desestimación de la querrela bajo ese fundamento. Según la alegación del Hospital, en la querrela radicada en el Primer Paso, no se incluyó una breve relación de los argumentos para impugnar la suspensión impuesta a la querellante, así como

tampoco la alegada violación de parte del Hospital al Artículo XVIII, Licencia por Enfermedad. De una lectura al referido documento se desprende, como razón para la querrela, que “la suspensión fue injustificada en violación al convenio colectivo y otros; y violación al Artículo de licencia por enfermedad”. Se solicitó dejar sin efecto a suspensión y aplicarle una amonestación escrita a la querellante. ¿Debemos interpretar, en vista de lo breve y lo general de la alegación de la Unión en la querrela, que no se cumplió con el requerimiento dispuesto en el Primer Paso, y que se debe desestimar el caso? Ciertamente, en la descripción de la querrela en el Primer Paso, la representante de la Unión se limitó a indicar que la suspensión de la querellante no estuvo justificada, sin hacer mención específica del artículo o disposición contractual aplicable en que se apoyaba su alegación. En cuanto a la alegada violación al Artículo XVIII, Licencia por Enfermedad, tampoco se detalló por la Unión en qué consistía la alegada violación. De igual forma, en la radicación de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, correspondiente al Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, la Unión no incluyó una breve relación de los hechos en que basa su querrela; y las disposiciones específicas del Convenio aplicables. Además, la querellante no firmó la referida Solicitud, requisito negociado por las partes en la Sección 1 del Artículo XI del Convenio Colectivo.

Previo a que detallemos las decisiones judiciales aplicables al asunto de la arbitrabilidad y el cumplimiento estricto con los términos incluidos en los convenios colectivos para la tramitación de las quejas y agravios, es preciso destacar que una vez las partes se acogen a los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, es

el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del 10 de noviembre de 2021,⁸ según enmendado, el cual rige los aspectos procesales del arbitraje, ello sin que se afecten los derechos sustantivos que las partes puedan tener bajo el convenio colectivo aplicable. Particularmente, en lo referente a la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, el Artículo V, Inciso (a) dispone que “La Solicitud para Designación o Selección de Árbitro deberá ser presentada y firmada a mano o electrónicamente.” No se indica específicamente quien deba firmar la Solicitud, y la misma solo provee un espacio para incluir el nombre, el título y la firma de quien la somete. No dispone un espacio para que la referida Solicitud deba ser firmada por el querellante. En consecuencia, y habiendo sido Negociado como requisito en el Convenio Colectivo la firma de la querellante en la Solicitud de Arbitraje, no podemos ignorar tal detalle, entendemos que es a las partes, mediante el proceso de negociación, tratar de enmendar aquella parte del lenguaje del Artículo XI que requiere la firma del empleado agraviado en la Solicitud de Arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

En materia de cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del Convenio Colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso *United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co.* 363 US 593 (1960), expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela está limitado a la interpretación y aplicación del convenio colectivo. En *Atkinson v. Sinclair* 370 US

⁸ Artículo I.

238, el mismo Tribunal Supremo manifestó, que 'él arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. " La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. *López v. Destileria Serrallés*, 90 DPR 245,256 (1982). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. *JRT v. NY & PR Steamship Co.* supra. Véanse, además: *JRT v. Central Mercedita, Inc.*, 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983).

Cuando la controversia planteada se relaciona con el procedimiento establecido en el convenio colectivo para el trámite de quejas y agravios, nos encontramos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. La arbitrabilidad procesal plantea, en esencia, " si el agravio está maduro para arbitraje conforme a los procedimientos establecidos contractualmente. " *El Arbitraje Obrero Patronal*, Fernández Quiñones Demetrio, Bogotá, Ed. Forum, 2000, Sec. 4.6 B, página 236.

Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de injerencia del árbitro. *UGT v. Corporación Para La Difusión Pública* 168 DPR 674 (2006). Es doctrina establecida que el convenio colectivo es la ley entre las partes firmantes en el mismo, el cual obliga a la unión y a sus miembros individualmente, así como también obliga al patrono. - *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras* 83 DPR 258; *Beaunit de PR v. JRT* 93 DPR 509; y el convenio colectivo es ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución- *Ceferino Pérez v. AFF* 87 DPR 118.

Reiteradamente, ha sido resuelto, tanto a nivel de los tribunales en los Estados Unidos, así como en Puerto Rico, que los términos pactados en los convenios colectivos para el trámite de querellas y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento y ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio o del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pactado en el mismo. *Teamsters Local 174 v. Lucas Flour* 239 US 95; *San Juan Mercantile Corp. v. JTR* 104 DPR 86; *Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos*, 110 DPR 621 y *Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs* 101 DPR 286.


Por los fundamentos hasta aquí discutidos, procedemos a emitir el siguiente

IV. LAUDO

El caso no es procesalmente arbitrable. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 1 de mayo de 2025.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 1 de mayo de 2025 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ ALVERIO
PRESIDENTE
ULEES
alverio@unidadlaboral.com
asantana@unidadlaboral.com

LCDA. YARITZA ECHEVARRIA VILLARUBIA
REP LEGAL DE LA UNIÓN
echevarria@illmpr.com

LCDA. NANNETTE RODRIGUEZ
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
nrodriguez@pg.legal

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



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA