

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
DE PUERTO RICO**  
(UNIÓN)

Y

**CENTRO CARDIOVASCULAR DE  
PUERTO RICO Y EL CARIBE**  
(PATRONO)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-05-1681\***

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**CASO NÚM.: A-04-1638**

**SOBRE: AMENAZAS**

**ÁRBITRO:  
JUAN JOSÉ ZAMORA SANTOS**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de referencia se efectuó en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, el 15 de noviembre de 2004. El caso quedó sometido, para su consideración y adjudicación, al finalizar la audiencia ese mismo día.

Por el Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Pablo R. Álvarez Sepúlveda, como Representante Legal y Portavoz; y el Sr. Héctor Troche García, como Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y Testigo.

---

\*Número Administrativo asignado al planteamiento de Arbitrabilidad Sustantiva.

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, como Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. José J. Hernández, como Testigo; y la Sra. Glorimar Fernández, como Querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, interrogar, conainterrogar, someter toda la prueba oral y escrita que tuviesen a bien aportar para sostener sus respectivas posiciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron y sometieron lo siguiente:

Determinar si la querella que nos ocupa es arbitrable sustantivamente, basado en la definición de querella establecida en la Sección 19.1- Definición de Querellas del Artículo XIX, Procedimiento de Quejas y Agravios. (Pág. 34)

De resolver que es arbitrable, determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo con relación a los hechos ocurridos el 5 de noviembre de 2003 entre la querellante y la Sra. Sandra Soler (Administradora Sala de Operaciones); de determinarse que violó el Convenio el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

### ARTÍCULO IV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

#### Sección 4.1 - Facultades de la Corporación

La Unión acepta que la Corporación retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados así como el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa en la medida en que tal facultad no haya sido expresamente limitada por los términos de este convenio. Estos derechos incluyen, pero sin limitación, el derecho de formular y ejecutar todas las políticas y decisiones relacionadas con los negocios, administración y normas de personal de la Corporación, expansión o limitación

de sus operaciones o de la fuerza obrera, tomando en consideración la situación económica de la misma y determinar todos los métodos y/o sistemas de operación.

#### **Sección 4.2 - Prohibición de discriminar**

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Corporación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión y sus miembros.

...

### **ARTÍCULO XIX** **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, reclamaciones, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

#### **Sección 19.1 - Definición de Querellas**

Se entenderá por “quejas, querellas y/o agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiada o la Corporación por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Corporación.

## **IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

El Patrono, al inicio de la vista, argumentó que la querella presentada en el presente caso no es arbitrable sustantivamente.<sup>1</sup> Éste fundamentó su alegación en el hecho de que

---

<sup>1</sup>El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje establece en su Artículo XIV (d), Sobre la Sumisión: En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es

dentro de la definición de querrela, establecida en el Convenio, se cobijaban dos tipos de situaciones y ninguna es la que nos ocupa en el caso de autos. Esto es, que la primera es en cuanto a controversias generadas en la interpretación de cualquier cláusula y la segunda en cuanto a controversias a raíz de desacuerdos en acciones disciplinarias impuestas. Argumentó que al ser clara la letra del Convenio se debe limitar su interpretación al sentido literal de su lenguaje. Cuestionó, además, que de darse por válida la posición de la Unión, ¿cuál sería el remedio que se estaría concediendo? ¿Disciplinar a la administración del Centro Cardiovascular? Recalcó que crearía un caos el que cada determinación o medida o cada vez que un supervisor se dirigiera a un empleado, se cuestionara dicha acción bajo el lenguaje de que es caprichoso o arbitrario y pondría una limitación altamente irrazonable al derecho de administración de la empresa.

Por su parte, la Unión argumentó que el presente caso trata de una alegada agresión verbal y amenaza física que recibió un empleado por parte de un empleado gerencial. Alegó que a pesar de que el Artículo IV del Convenio Colectivo, supra, le reconoce al Patrono el derecho de dirigir su empresa, dicho poder o prerrogativa no puede ser utilizado arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado. Esto es, que la discreción que ejerce un supervisor de dirigir, no le brinda derecho a amenazar con agresión física u ofender a cualquier empleado. Tal actuación sería una violación al Artículo IV, supra.

Luego de analizada las contenciones de las partes resolvemos que la controversia es arbitrable sustantivamente por tratarse de una violación al Artículo IV, Sección 4.2 del Convenio Colectivo. Nótese que la propia Sección 19.1 del Artículo XIX, supra, reconoce

---

arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su

que constituirá una querrela cualquier reclamación de un empleado por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de los artículos del Convenio Colectivo. Precisamente uno de los artículos del Convenio es el de los Derechos de Administración, Artículo IV, *supra*. El mero hecho de que se cuestione una violación a dicho artículo o inclusive que haya una diferencia en la interpretación que las partes hagan sobre el mismo, en este caso en cuanto a su alcance, nos da jurisdicción para atender dicha controversia. Lo anterior, es cónsono con la política pública vigente a favor del arbitraje de que toda duda respecto a la existencia o no de dicho procedimiento debe resolverse a su favor. Véase, McGregor-Doniger v. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 864, 869 (1970). Claro está, esto independientemente de que tenga méritos o no la querrela.

En cuanto a los méritos, la Unión presentó como testigo a la querellante, Sra. Glorimar Fernández Reyes. Ésta indicó que llevaba 8 años como enfermera graduada de la Sala de Operaciones del Centro Cardiovascular de Puerto Rico. Que la persona que administraba dicha Sala de Operaciones lo era la Sra. Sandra Soler. Que el 5 de noviembre de 2005, ella se dirigía a eso del mediodía a la sala número 6 para buscar unos materiales para llevarlos a la otra sala y escuchó a la Sra. Sandra Soler hablando en voz fuerte en el área del "lounge", diciendo: "ya me tiene cansada, le voy a entrar a puños hasta que me canse. No me importa si pierdo el trabajo, pero ya me tiene cansada y voy a llenarle el 'locker' de pintura pa' que aprenda." Indicó que se estaba dirigiendo a la Sra. Nelía Torres, la supervisora y a la Sra. Myrna Santos, encargada del área de suministros. Que la señora Santos le respondió a la señora Soler "luego que vayas tú voy yo", refiriéndose a la

querellante. Que ella sabe que se refería a ella porque cuando sale la de “house keeping” de la oficina, le preguntó a la querellante si ella era Glorimar porque con ella era el problema. Esto a pesar de que la señora Soler cuando sale de la oficina no le dice nada. Ella entiende que el suceso lo provocó el que se había pintado una pared en el área del “lounge” y alguien había tocado esa pared y se había limpiado de otra y que había un empleado de “house keeping” que había indicado que había sido ella. La querellante indicó que le había preguntado al de “house keeping” el por qué la había inculpado a ella y éste le contestó: “me dijeron que si no te inculpaba a ti, tú me ibas a inculpar a mí” y que la señora Soler le presentó una foto de la querellante al de “house keeping” para que indicara que había sido ella la que había pintado la pared. Que le pidieron al de “house keeping” que hiciera una declaración jurada, pero que éste se negó debido a que no podía afirmar ese suceso. Indicó que dada la actitud de la señora Soler nunca se ha comunicado con la señora Soler para discutir el asunto. Que se reunió con el Director de Recursos Humanos para discutir la situación, ya que estaba preocupada con la forma agresiva en que se dirigió sobre su persona. Indicó que después del 5 de noviembre, el ambiente en el área de trabajo era uno hostil, por comentarios que se generaban por parte de los compañeros de trabajo. Que para mantener un ambiente cordial no le ha traído el tema a la señora Soler. Por otro lado, admitió que ese ambiente hostil pudiera estar presente desde antes del suceso del 5 de noviembre. Reconoció que la señora Soler nunca se refirió a ella directamente. La querellante también admitió que por esos hechos, nunca presentó una querrela en la Policía de Puerto Rico.

La Unión también presentó en evidencia el testimonio del señor Hernández, enfermero graduado de la Sala de Operaciones. Éste indicó que se encontraba caminando por el pasillo, cerca del área de “lounge”, cuando escuchó a la señora Soler indicando que: “le voy a dar dos galletas y le voy a caer encima.” Sin embargo, admitió que no sabía a quien se refería.

Por otro lado, el Patrono presentó en evidencia el testimonio del señor Troche, Director de Recursos Humanos. Este indicó tener conocimiento de los hechos, ya que la querellante se acercó a él para discutir lo sucedido. Indicó que la señora Santos dirigió un Informe de Situación a la Directora de Enfermería con copia al Director de Recursos Humanos. Éste Informe fue objetado por la Unión por constituir prueba de referencia. Determinamos admitir el documento, aunque el mismo no nos mereció mucho valor probatorio. También expresó, que el nombre del muchacho de “house keeping” de quien han hecho referencia se llama Eliezer Negrón. Indicó que éste se le acercó a los dos días de los sucesos, preocupado por perder el empleo sino decía lo que había ocurrido en el “lounge” de la Sala de Operaciones. Indicó que el señor Negrón le admitió que vio a la querellante mancharse la mano de una de las paredes que estaban pintadas y plasmarlas en el otro lado de la pared. Que él le mostró una foto de la querellante para asegurarse de que era ella a quien se refería, y a quien reconoció. Que habló con él para hacer una declaración jurada a lo cual él se negó. Por otro lado, expresó que tuvo la oportunidad de preguntarle directamente a la señora Soler, sobre lo alegado por la querellante, a lo que le contestó que ella hizo unos comentarios, pero que los hizo sin aludir a nadie. En síntesis,

nos indicó que lo ocurrido fue que la señora Soler ha estado bastante cargada por varios incidentes que ha tenido y se desahogó de esa manera.

Examinada la prueba, notamos que la misma está basada en su totalidad por prueba de referencia y circunstancial. No se nos ha presentado prueba directa del alegado estado de amenaza que subsiste en la Sala de Operaciones que afecte a la querellante. A pesar de tener autoridad para entrar en este tipo de controversia, la querrela no amerita que ordenemos un cese y desista por parte del Patrono. Lo anterior, no significa que aceptemos este tipo de conducta, de hecho, es una altamente reprochable en cualquier lugar de trabajo, sin embargo, la prueba no justifica un remedio, más allá que la exhortación a que busquen mejorar las relaciones en el área de trabajo, enmarcado en un ambiente de comunicación, respeto y profesionalismo.

A tenor con lo anterior, decidimos aplicar la doctrina de “de minimis non curat lex” para desestimar la querrela. Lo anterior se ha utilizado por los árbitros para desestimar ciertas querrelas cuando la controversia es una aislada o de poca envergadura. “Often in applying this principle the arbitrator concludes that the action complained of is such a slight departure from what is generally required by the agreement that the action must be viewed either as a permissible exception or as not constituting an injury at all”<sup>2</sup>

## V. LAUDO

En virtud de los fundamentos y las conclusiones antes expresadas, emitimos los siguientes Laudos:

---

<sup>2</sup> Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works. BNA 5th Ed., 1997, Pág. 588.

La querella es arbitrable sustantivamente.

Se desestima la querella presentada, por carecer de méritos que justifiquen la concesión de un remedio.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de enero de 2005.

---

Juan José Zamora Santos  
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy \_\_\_\_\_ de enero de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcdo. Pablo R. Álvarez Sepúlveda  
Representante Legal  
Centro Cardiovascular de P.R. y El Caribe  
351 Calle Tetúan 4-A  
San Juan, P.R. 00901

Sr. Héctor Troche García  
Director de Recursos Humanos  
Centro Cardiovascular de P.R. y El Caribe  
PO Box 366528  
San Juan P.R. 00936-6528

Sr. José A. Añeses Peña  
Asesor Laboral  
PO Box 21537  
San Juan, P.R. 00931-1537

Sra. Carmen Reverón  
Oficial  
UGT  
PO Box 29247  
San Juan, P.R. 00929-0247

Isabel López Pagán

---

Técnica de Sistemas de Oficina III