

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO
00919-5540

**CORPORACIÓN DEL CENTRO
CARDIOVASCULAR DE PUERTO
RICO Y DEL CARIBE
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 05-1572

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

I INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico, el 8 de agosto de 2004. El mismo quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 30 de noviembre de 2004.

Por la **Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe**, en adelante "la Corporación", compareció el Lcdo. Pablo R. Álvarez Sepúlveda, Asesor Legal y Portavoz.

Por la **Unión General de Trabajadores (UGT)**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; la Sra. Aida Muñiz, Delegada General; la Sra. Cynthia Pérez, Testigo; y la Sra. Jessica González, Querellante.

II ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el señor Árbitro determine si la querrela es arbitrable sustantivamente. De serlo, que señale el caso para un vista posterior en sus méritos; de no serlo, se declarará sin jurisdicción y procederá con el archivo de la misma.

III DISPOSICIONES CONTRACTUALES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

Convenio Colectivo

Artículo IV- Derechos de Administración

Sección 4.1- Facultad de la Corporación

La Unión acepta que la Corporación retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados así como el control 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 la situación económica de la misma y determinar todos los métodos y/o sistemas de operaciones.

Sección 4.2 - Prohibición de discriminar

Dichos poderes 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

Sección 19.1 - Definición de Querella

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 desacuerdos con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Corporación.

Sección 19.2 - **Alcance del procedimiento para resolver quejas o agravios**

Cualquier controversia, disputa, conflicto o discrepancia entre la Unión y la Corporación, al igual que diferencias de interpretación de este Convenio Colectivo y/o disputas, conflictos y discrepancias entre la Unión y la Corporación sobre medidas disciplinarias relacionadas con uno o más empleados, serán resueltas conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

IV CONTENCIONES DE LAS PARTES

La Corporación alegó que este caso no es arbitrable sustantivamente porque la controversia del mismo trata de una alegada falta de respeto de un facultativo médico, entiéndase el Director de Médico hacia la Querellante. Que las definiciones que provee el Artículo XIX, supra, del Convenio Colectivo, sobre lo que es una querrela, queja y/o agravio no abarca a la presente controversia. Razón por la cual, las mismas no podrían ser dilucidadas bajo el procedimiento de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje. Además, porque todos los asuntos relacionados con la Facultad Médica se rigen, exclusivamente, por los Estatutos de la Facultad Médica del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe, aprobada por la Junta de Directores del Hospital en septiembre de 2000 y no por el Convenio Colectivo.

La Unión alegó que el presente caso es arbitrable sustantivamente toda vez que el doctor Frank Gaudier, actuó en forma caprichosa y arbitraria al faltarle el respeto a la Querellante en violación al Artículo VI, *supra*, del Convenio Colectivo.

V ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si el mismo es o no arbitrable sustantivamente.

La arbitrabilidad de controversias, en su sentido más amplio, es la determinación de si un acuerdo crea el deber de las partes de someter a arbitraje una controversia en particular. Por tal razón, en materia de determinar la arbitrabilidad de este caso estamos limitados al examen del Convenio Colectivo como única fuente para concluir si el mismo procede o no.

Uno de los términos que provee el Convenio Colectivo para definir lo que es una queja o querrela y/o agravio, es cualquier reclamación que tenga un empleado miembro de la Unidad Apropriada por una alegada violación, controversia o desacuerdo sobre la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo del Convenio. Asimismo, dispone que toda “queja, querrela y/o agravio” será resuelta mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios, establecido en su Artículo XIX, *supra*. Además, la Sección 19.7-Nombramiento del árbitro, del referido artículo, dispone que cuando un empleado no esté satisfecho con la determinación tomada por la Corporación, éste puede someter su

caso ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Como bien podemos observar dicha definición es de carácter amplio. Por lo que concluimos, que toda vez que este caso involucra a una empleada miembro de la Unidad Apropriada, la cual alegó una violación al Artículo VI, *supra*, del Convenio Colectivo, la misma es arbitrable sustantivamente.

A tenor con el análisis antes hecho emitimos el siguiente:

VI LAUDO

Determinamos que la querrella de este caso es arbitrable sustantivamente. El caso se cita para el 20 de abril de 2005 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, ese día se dilucidará la querrella en sus méritos bajo el número A-03-328.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 25 de enero de 2005.

YAMIL J AYALA CRUZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 25 de enero de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR AGUSTÍN SANTOS MOLINA
VICEPRESIDENTE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR HÉCTOR L TROCHE
DIRECTOR REC HUM
CENTRO CARDIOVASCULAR
PO BOX 366528
SAN JUAN PR 00936-6528

LCDO PABLO ÁLVAREZ
351 CALLE TETUAN
SAN JUAN PR 00901

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

EVA M DE JESUS
SECRETARIA