

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

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

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-26-759

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**
**ELIEZER NEGRON FONTÁN Y
VÍCTOR FERNANDINI AGOSTINI**

ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe fue citada para celebrarse el martes, 9 de diciembre de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

El 1 de diciembre de 2025, se radicó, de manera presencial, un escrito de parte del Lcdo. Pedro Torres Amador, representante legal del Patrono, (Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe), una Solicitud de Desestimación por ausencia de Arbitrabilidad Procesal, junto a un alegato y memorial de derecho. Para garantizar el debido proceso de ley, el 3 de diciembre de 2025, emitimos una resolución concediéndole treinta (30) días a la Lcda. Yarlene Jiménez Rosario, representante legal de la Unión General de Trabajadores, para que se expresara y pudiera replicar la solicitud de

desestimación presentada por el Patrono. Luego de dos solicitudes de prórroga se le concedió hasta el 5 de febrero de 2026, para someter su escrito en réplica. El 5 de febrero de 2026, la licenciada Jiménez, presentó su alegato y Memorial de Derecho en réplica a la Solicitud de Desestimación presentada por la representación legal del Patrono.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

POR EL PATRONO:

1. Que esta Honorable Comisión determine que la controversia presentada ante su consideración es no arbitrable procesalmente conforme al derecho aplicable y el expediente del caso.
2. Que se emita Resolución y/o Orden Desistiendo del caso por falta de arbitrabilidad.
3. Que se conceda el término de quince (15) días para radicar moción en réplica a oposición de la U.G.T. a moción de desestimación.

POR LA UNIÓN:

- a. Que esta Honorable Comisión determine que la controversia presentada ante su consideración es arbitrable procesalmente, conforme las partes pactaron en el Convenio Colectivo.
- b. Que se ordene la continuación de los procedimientos y se señale vista para atender el caso en sus méritos.

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión, a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De no ser arbitrable, el Árbitro desestimaré la querella. De ser arbitrable dicha querella, se señalará una vista para atender los méritos de la misma.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

A. CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 27

SALARIOS

Sección 27.1 - Aumentos salariales

Todos(as) los(as) empleados(as) regulares de la Unidad Apropriada recibirán los siguientes aumentos salariales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, según se dispone a continuación.

La Junta de Supervisión Fiscal para Puerto Rico (en adelante JSF) aprobó un Plan de Clasificación y Retribución para el Hospital Cardiovascular el 7 de abril de 2025. Las partes

¹ Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 10 de noviembre de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2026, Exhibit 1 Conjunto.

acuerdan ajustar los salarios de los empleados de la unidad apropiada representada por UGT de la siguiente manera:

a...

b...

c. Los empleados en clasificaciones de alta demanda y difícil reclutamiento ("hot jobs") recibirán un ajuste de salario de manera que el salario del empleado no sea menor de la escala media (100%) del salario asignado a su clasificación y escala contenido en el Plan de Retribución implementado, efectivo al 1ro de julio del 2025.

d. La determinación de las clasificaciones que se considerarán de alta demanda y difícil reclutamiento ("hot jobs") los determinará el Patrono y lo notificará a la UGT. Aquel empleado de la unidad apropiada que no esté de acuerdo con la determinación que haga el Patrono tendrá derecho a activar el proceso de quejas y agravios contenido en el Convenio Colectivo sin necesidad de agotar el Paso I, de manera que radicarán su reclamo en el Departamento de Recursos Humanos para activar el Segundo Paso (Conciliación) y posterior Paso 3 - Arbitraje, de ser necesario. El término para impugnar la determinación de "hot jobs" comenzará a decursar desde el momento en que el empleado sea notificado.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

Exhibit 1: Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 1ro de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2028.

B. PATRONO

- Exhibit 1:** Comunicación enviada al Sr. Eliezer Negrón Fontán el 7 de abril de 2025, de parte del Lcdo. Javier A. Marrero, Director Ejecutivo de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe, notificándole la clasificación ocupacional asignada de *Técnico de Ingeniería Biomédica*, como resultado del nuevo Plan de Clasificación y Retribución implantado con efectividad de 1 de julio de 2024.
- Exhibit 2:** Comunicación enviada al Sr. Víctor Fernandini Agostini el 7 de abril de 2025, de parte del Lcdo. Javier A. Marrero, Director Ejecutivo de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe, notificándole la clasificación ocupacional asignada de *Técnico de Ingeniería Biomédica*, como resultado del nuevo Plan de Clasificación y Retribución implantado con efectividad de 1 de julio de 2024.
- Exhibit 3:** Certificación emitida por la Sra. María Franco Soto, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe con fecha 12 de noviembre de 2025. En la misma indica que la determinación y clasificación de los puestos de alta demanda (Hot Jobs) esta sujeta a los procedimientos negociados entre las partes y análisis por parte de su oficina y requiere la aprobación de la Junta de Supervisión Fiscal para Puerto Rico. Que al momento de la certificación la corporación no ha presentado estos puestos a la JSAF, ni se ha emitido determinación relacionado a los mismos.

C. UNIÓN

- Exhibit 1:** Correo electrónico del Lcdo. Rafael Fabre, representante legal del Centro Cardiovascular, con fecha de 27 de mayo de 2025, dirigido al Sr. Edwin Méndez, Presidente

de la UGT, y al Sr. Javier Marrero ,Director Ejecutivo del Centro Cardiovascular, con copia a los representantes legales de la UGT. En el mismo les notifica que el Patrono ha clasificado como "Hot Jobs" siete (7) clasificaciones ocupacionales. Todas son clasificaciones de enfermería y no incluyeron la clasificación de *Técnico de Ingeniería Biomédica*.

Exhibit 2: Segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, con fecha de 15 de julio de 2025.

Exhibit 3: Hoja para la Conciliación de Casos de Quejas y Agravios o informe del Comité de Conciliación con fecha de 15 de julio de 2025. El mismo está firmado por el representante de la Unión y los representantes del Patrono.

V. SOBRE EL ASUNTO UMBRAL

El Patrono, a través de su representante legal, el Lcdo. Pedro Torres Amador, presentó un planteamiento umbral mediante memorando de derecho, de falta de arbitrabilidad procesal, alegando que al presente la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe, no ha asumido una posición final sobre la determinación y clasificación de los puestos de alta demanda ("Hot Jobs"). Que dicha determinación esta sujeta a procedimientos negociados entre las partes y los cuales requieren de la aprobación final de la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (JSAF).

Para sostener su alegación el patrono presentó una Certificación³ emitida por la Sra, María Franco Soto, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe, en la cual plantea que, conforme al Artículo 27.1 del Convenio Colectivo, la determinación de los puestos de alta demanda requiere la aprobación de la Junta de Supervisión y Administración Fiscal (JSAF) y que, al presente, la corporación no ha presentado estos puestos a dicha Junta, ni se ha emitido determinación relacionada a los mismos. Por lo cual, el Patrono entiende que la reclamación incoada por la Unión está a destiempo y que la misma no puede ser presentada hasta tanto culmine este proceso.

La Unión, por su parte, alegó que la Corporación ya había tomado una determinación⁴ interna sobre las clasificaciones ocupacionales que iban a ser clasificadas como ("Hot Jobs"). Que el 27 de mayo de 2025, el Lcdo. Rafael Fabre, representante legal de la corporación que atendía los asuntos sobre la determinación de los puestos de alta demanda, le notificó al Sr. Edwin Méndez, presidente de la Unión General de Trabajadores, y representante exclusivo de los trabajadores de la Corporación del Centro de Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe, que conforme al análisis de la Oficina de Recursos Humanos, el Patrono solo clasificó como puestos de alta demanda a siete clasificaciones ocupacionales, todas de enfermería y la clasificación de Técnico de

³ Véase Exhibit Patrono 3

⁴ Véase Exhibit Unión 1

Ingeniería en Biomédica no fue incluida. Que, en atención a lo notificado a la Unión, ésta procedió a notificarle a los empleados unionados sobre tal determinación, lo que dio paso a que los empleados querellantes iniciaran su querella⁵ conforme a los procesos establecidos en el Convenio Colectivo.

Que cuando se da inicio al Paso 2, se celebró una reunión con la Directora de Recursos Humanos, y en ningún momento, fue planteada esa defensa, sino que los empleados querellantes estaban bien remunerados y sus salarios eran competitivos conforme al mercado, lo que desembocó en que la Unión solicitara la designación de un árbitro para dilucidar la controversia.

Contando así con toda la evidencia documental pertinente al caso, nos disponemos a resolver. De entrada, resolvemos que **no le asiste la razón al Patrono.**

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo este el medio para mantener "una razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v.

⁵ Véase Exhibit Unión 2

Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 DPR 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). Así, las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. V. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en su versión sustantiva o la procesal⁶. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término **y conforme al procedimiento de quejas y agravios contractualmente prescrito** entre las partes. Los árbitros están llamados a sostener las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha del acontecimiento que dio base a la querella **y en la forma** en que las partes pactaron resolver sus diferencias.

Además, es harto conocido que “[e]l Convenio Colectivo es la ley entre las partes”, Ceferino Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). En su interpretación, procede aplicar, entonces, las disposiciones del Código Civil sobre los contratos. Luce & Co. v. JRTPR, 86 D.P.R. 425, 440. Como en todo contrato, el fin del proceso de interpretación de un convenio

⁶ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236

colectivo es atender principalmente la voluntad de las partes y hacerla cumplir. Luce & Co. v. J.R.T., 86DPR 425 (1962).

Entre los principios más fundamentales de la interpretación de un contrato se encuentra el que si los términos de éste son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Código Civil de Puerto Rico de PR, 31 L.P.R.A. §3471. En ese sentido, el afamado tratado de Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA Washington D.C., a las páginas 434-435, dice lo siguiente:

If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, as arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language', and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer.'Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the language to be unambiguous will enforce the clear meaning.

Es una verdad irrefutable que, conforme al lenguaje pactado en el Convenio Colectivo en su Artículo 27.1, Inciso d, la determinación de los puestos de alta demanda es una decisión del Patrono que será notificada a la UGT. Que fue lo que sucedió en el caso de autos. El Patrono mediante su representante legal, le notificó a la Unión cuál fue su determinación en cuanto a cuáles clasificaciones iban a ser consideradas de alta demanda y difícil reclutamiento, y en dicha notificación no incluyó la clasificación ocupacional de los querellantes, por lo cual la Unión activó el Procedimiento de Quejas Agravios conforme a

lo pactado en el Convenio Colectivo. En ninguna parte del Convenio dispone que JSAF, determinará los puestos de alta demanda o difícil reclutamiento, sino que la misma aprobará o desaprobará la solicitud hecha por el Patrono y si el Patrono no incluyó la clasificación ocupacional de Técnico en Biomédica y no se le sometió a la consideración de la JSAF, esta no puede descargar su responsabilidad.

Por otro lado, el Patrono no puede desligarse de las expresiones escritas realizadas al presidente de la Unión y las consecuencias jurídicas que la mismas acarrean. Desligarse de dichas expresiones sería ir en contra de la doctrina de los Actos Propios⁷. Por lo fundamentos antes expuestos emitimos la siguiente:

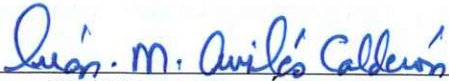
VI. DECISIÓN

La presente querella es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, se ordena a las partes a comparecer el **miércoles, 8 de abril de 2026, a las 8:30 am**, para ver los méritos del caso A-26-150.

⁷ La doctrina de actos propios establece que "nadie puede ir en contra de sus propios actos". Comisionados de Seguros de PR v. Universal Ins. Co. 187 DPR 164, 172 (2012). Dicho pronunciamiento se basa en la imperativa de "proceder de buena fe en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones". Id. (citando a Vivoni Farage v. Ortiz Carro, 179 DPR 990, 1010 (2010). Aquella conducta que venga de la parte que contraviene la manifestación previamente hecha "es una contravención [...] del deber de buena fe" que "no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida." Universal Ins. Co., 187 DPR en la pág. 173 (citando omitidas). Bajo esta doctrina, lo que se busca es evitar que "un litigante adopte una actitud que le ponga en contradicción con su anterior conducta." Pardo Stella v. Sucn. Stella Royo, 145 DPR 816, 829 (1998). [11] En la doctrina de no ir contra los propios actos el efecto se produce de un modo objetivo, en el cual para nada cuenta la verdadera voluntad del autor de los actos. Se protege así la confianza que esos actos suscitan en un tercero(subrayado nuestro), porque venir contra ellos constituiría un ataque a la buena fe. Int. General Electric v. Concrete Builders, *supra*, pág. 876.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de febrero de 2026.


IVAN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

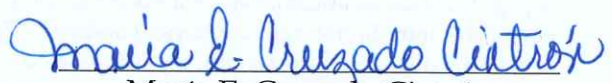
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de febrero de 2026 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

Sr. Edwin Méndez
Presidente U.G.T.
emendez@ugtpr.org

Lcda. Yarlene Jiménez Rosario
Representante legal
jimenezrosariolaw@gmail.com

Lcdo. Pedro Torres Amador
Representante Legal
Corp. Centro Cardiovascular de PR
ptorres@cnr.law

Sra. María Franco Soto
Directora Recursos Humanos
Corp. Centro Cardiovascular de PR
mfranco@cardiovascular.pr.gov


María E. Cruzado Cintrón
Técnica de Sistemas de Oficina