

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

FUNDACIÓN DR. MANUEL DE LA PILA  
IGLESIAS, INC.

*(Hospital)*

Y

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS  
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)

*(Unión)*

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-2627

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

CASO NÚM.: A-06-64 Y A-06-65  
CONSOLIDADOS

SOBRE: ADJUDICACIÓN DE PLAZA

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de los presentes casos se llevó a cabo en las instalaciones del Hospital Dr. Pila en Ponce el viernes, 10 de marzo de 2005, día en que quedaron sometidos para su análisis y adjudicación.

Por la **Fundación Dr. Manuel de la Pila Iglesias, Inc.**, en adelante "**el Hospital**" comparecieron: Lcdo. Víctor Hernández, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Melba Febus, Directora de Enfermería; Sra. Yolanda Bobé Roche, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. María Biascochea, Secretaria de Recursos Humanos.

Por la **Unión Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud**, en adelante "**la Unión**", comparecieron: Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Ingrid Vega Méndez, Representante; y el Sr. Norberto García Rodríguez, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver por el Árbitro, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

### Proyecto de Sumisión de la Unión

Si el Sr. Norberto García tiene derecho o no a la plaza posteadada por el Patrono en el Instituto Quirúrgico de un Día y/o la Sala de Operaciones conforme las disposiciones del Convenio Colectivo, incluyendo el posteo y/o la otorgación de la plaza.

### Proyecto de Sumisión del Patrono

En primer lugar, determinar si la controversia es arbitrable no habiendo la ULEES cumplido con el proceso de quejas y agravios.

En segundo lugar, de haberse cumplido con el proceso de quejas y agravios determinar qué disposición del Convenio Colectivo vigente, si alguna, violó el Patrono al:

1. No seleccionar al Sr. Norberto García para ocupar plaza de enfermero vacante en el Instituto Quirúrgico de un Día.
2. Y al fijar el aviso sobre plaza de Enfermera Generalista turno 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y 3:00 p.m. a 11:00 p.m. sala de operaciones.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De ser arbitrable, determinar si a tenor con el Convenio Colectivo y la prueba presentada el Sr. Norman García tiene derecho o no a ocupar la plaza vacante de Enfermero Generalista en el Instituto Quirúrgico de un Día.

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO<sup>1</sup> ATINENTES AL CASO

#### **Artículo VIII** **Derechos de Antigüedad**

A. Por antigüedad se entenderá el tiempo de servicio continuo que lleve el empleado trabajando para el Hospital. Empleados probatorios o temporeros no acumularan antigüedad, disponiéndose, sin embargo, que si dichos empleados se convierten en empleados regulares, su antigüedad se computará desde el momento de empleo como probatorios o temporeros.

#### **B. Ascensos**

1. Cualquier oportunidad de ascenso que surja dentro de la unidad contratante o por creación de nueva plaza, será cubierta por el empleado de mayor antigüedad en la unidad contratante que llene los requisitos y cualifique para el ascenso sujeto al orden de prioridad que se establece en la Sección 2 y 4 que inmediatamente sigue.
2. Si más de un (1) empleado que cualifica y llena los requisitos solicita la plaza vacante de nueva creación, la determinación del ascenso se hará en el orden que sigue:
  - a. Empleados de clasificación inmediatamente inferior a la plaza que tenga más tiempo de servicio en el área bajo consideración.
  - b. Empleados con más años de servicio aunque sea de otra área de trabajo, siempre y cuando cualifique y llene los requisitos para ocupar la plaza.

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Conjunto.

3. Cuando surjan vacantes o se creen plazas nuevas dentro de la unidad contratante que representen oportunidades de ascensos, la INSTITUCIÓN dará prioridad para ocupar dichas plazas a sus empleados cubiertos por este Convenio, siempre y cuando estén cualificados. El Hospital fijará avisos en sitios accesibles para todos los unionados, informando detalladamente sobre tales oportunidades, requerimiento para la plaza, sueldo, etc. Estos avisos deberán fijarse y mantenerse por un periodo de no menos de cinco (5) días de forma que pueda conocerlo el personal de distintos turnos.
4. Los ascensos se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:
  - a. En primer término tendrán derecho al ascenso los empleados de mayor antigüedad en el área o departamento donde exista la vacante, siempre que cualifique para el ascenso y llene los requisitos del puesto.
  - b. De no haber empleados que cualifiquen para el ascenso y llenen los requisitos según el puesto en el área o departamento donde existe la vacante, el hospital considerará solicitudes de empleados de otras áreas o departamentos.
  - c. De comprobarse que no hay personal que llene los requisitos y cualifique o si ningún empleado que cualifica y llene los requisitos solicita la plaza, la INSTITUCIÓN podrá acudir a cualquier fuente de reclutamiento para llenar dicha plaza vacante o de nueva creación.

...

**Artículo X**  
**Quejas, Agravios y Arbitraje**

...

**Primer Paso**

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja de por sí, y / o a través del delegado y / o a través de un representante de la Unidad Laboral ante su Supervisor inmediato o Directora /or de Enfermería, dentro de los cinco (5) días siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se le presente dicha queja, el supervisor o la Directora, según se designe previamente presentará su decisión, para resolver dicha querrela. Si el empleado o empleados envueltos no están conformes con la decisión, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

...

**Artículo XXIV**  
**Derechos de Administración**

- A. Sujeto a las restricciones específicas de este Convenio, la INSTITUCIÓN tiene el derecho a administrar su operación, dirigir sus empleados incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos métodos o facilidades de operación, establecer normas de conducta profesional y todos los derechos de administración.
  
- B. LA UNIDAD LABORAL reconoce el derecho de la INSTITUCIÓN de emplear, ascender o transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justificada, sujeta a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

...

## IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Norberto García Rodríguez, aquí querellante, se desempeña como Enfermero de Sala de Operaciones.
2. El 2 de febrero de 2005, el Hospital publicó una convocatoria para ocupar una plaza de Enfermera (o) Generalista, en el Instituto Quirúrgico de un Día, en un turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.
3. Los requisitos para ocupar la plaza vacante eran los siguientes:
  - Poseer licencia de Enfermera (o) Generalista y registro vigente.
  - Ser miembro activo del Colegio de Profesionales de Enfermería de Puerto Rico.
  - Tener habilidad para desempeñarse en un ambiente de mucha presión.
  - Contar con una experiencia mínima de dos (2) años en Sala de Operaciones o poseer cursos de Sala de Operaciones.
  - Estar dispuesto a cubrir el Área de Endoscopía, cuando sea necesario.
4. Los empleados que solicitaron ocupar la plaza vacante fueron los siguientes:

Nombre	Departamento	Antigüedad	Observaciones
1.Linda Castillo	Cirugía	12-11-89	
2.Lesly W. Delgado	Maternidad	04-04-94	
3.Teresa Lugo	Sala de Operaciones	01-10-95	
4.Nivette Zambrana	Cuidado de Heridas	04-03-95	
5.María de los A Santiago	Cuidado de Heridas	04-03-95	
6. Norberto García	Sala de Operaciones	06-12-95	
7.Ananisy Merengueli	Maternidad	07-05-95	
8. Ángela Robledo	Maternidad	02-01-99	
9. Arlene Galarza			Empleada del Hospital hasta agosto de 2004.

5. Tanto la Sra. Teresa Lugo como el Querellante, contaban con los requisitos para ocupar la plaza vacante. La Sra. Teresa Lugo tenía más antigüedad que el Querellante trabajando dentro del Hospital. Sin embargo, el Querellante llevaba más tiempo trabajando en Sala de Operaciones.
6. El Hospital seleccionó a la Sra. Teresa Lugo para ocupar la plaza de Enfermera Generalista en el Instituto Quirúrgico de un Día.
7. El 20 de abril de 2005, el Querellante le entregó a la supervisora Digna Díaz una querrela, por no estar de acuerdo con el nombramiento de la Sra. Teresa Lugo. La Supervisora firmó la querrela y le indicó al Querellante que fuera directamente donde la Sra. Melba Febus, Administradora de Enfermería, ya que ella no podía solucionar esa situación.
8. El 21 de abril de 2005, la Sra. Melba Febus Bernardini, Administradora de los Servicios de Enfermería, le cursó una carta a la Sra. Ingrid Vega, Representante de la Unión, citándola a una reunión el 26 de abril de 2005, para discutir el caso del Querellante.
9. El 24 de mayo de 2005, la señora Febus le cursó otra comunicación donde le indicó que nunca recibió contestación a la carta que le había cursado el 21 de abril de 2005 y citándola a una nueva reunión el 24 de mayo de 2005.
10. El 26 de mayo de 2005, las señoras Ingrid Vega y Melba Febus Bernardini, sostuvieron una reunión para dialogar sobre el caso del Querellante.

11. El 7 de junio de 2005, la Sra. Ingrid Vega le envió una carta a la Sra. Yolanda Bobé, Directora de Recursos Humanos, para darle seguimiento al caso radicado por el Querellante.

12. El 5 de julio de 2005, se radicó la presente querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

#### V. CONTENCIONES DE LAS PARTES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad procesal argumentando que la Unión no radicó la Querella en el Primer Paso del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo. Alegó además, que como parte de ese primer paso las partes se tenían que reunir para discutir la querella con la Administradora del Departamento de Enfermería, antes de llegar al Segundo Paso. Que la Administradora Melba Febus Bernardini, en dos (2) ocasiones se comunicó por escrito con la Sra. Ingrid Vega, Representante de la Unión, para concertar dicha reunión. Que la representante de la Unión no contestó ninguna de dichas comunicaciones, por lo que no se pudo llevar a cabo la mencionada reunión. Por último, alegó que en el Departamento de Recursos Humanos no constaba que la Unión hubiese radicado la querella en su primera etapa.

La Unión, por su parte, argumentó que cumplió con el Primer Paso del procedimiento establecido en el Artículo X, *supra*, del Convenio Colectivo. Que a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo el Querellante radicó la querella ante la supervisora Digna Díaz. Que la supervisora le indicó al Querellante que fuese directamente donde la Administradora del Departamento de Enfermería, ya que no

tenía la facultad o elementos para solucionar la controversia. Que el 26 de mayo de 2005, hubo una reunión entre la Administradora Melba Febus y la Sra. Ingrid Vega, Representante de la Unión, donde se discutió el presente caso.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

La arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio o parte de ellos aplican a una controversia en particular, si tales procedimientos han sido o no seguidos o cuando, sin excusa alguna, no se sigue el procedimiento establecido en el convenio anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir. John Wiley & Sons v. Livintong, 376, U.S. 543, 547, 557 (1964).

El Hospital cuestionó la jurisdicción del Árbitro para entender en este caso amparándose en la alegación de que la querella no fue radicada conforme al Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo. Argumentó además, que como parte de ese Primer paso era menester sostener una reunión para discutir la querella con la Administradora del Departamento de Enfermería, antes de llegar al Segundo Paso.

En cuanto a la radicación de la querella, es menester expresar que el testimonio de la Sra. Digna Díaz, supervisora inmediata del Querellante, corroboró que éste tramitó su queja personalmente ante ella dentro del término establecido, tal y como lo dispone el Artículo X, *supra*, del Convenio Colectivo. En este caso la supervisora no sólo vio el documento sino que lo firmó y refirió al Querellante a la Sra. Melba Febus Bernardini, Administradora de los Servicios de Enfermería, para que ésta tomara cartas

en el asunto. De no haber sido así, la señora Febus no habría suscrito dos (2) cartas para concertar una cita para discutir el caso con la Sra. Ingrid Vega, Representante de la Unión.

Sobre el asunto de la alegada reunión que las partes tenían que sostener, como parte de ese Primer Paso, para discutir la querella debemos señalar que el Artículo X, *supra*, se circunscribe, en lo pertinente, a lo siguiente: *Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se le presente dicha queja, el supervisor o la Directora, según se designe previamente presentará su decisión, para resolver dicha querella. Si el empleado envuelto no está conforme con la decisión, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.*

Ello no implica que las partes, por mutuo acuerdo, puedan reunirse para discutir la querella y así hacer uso efectivo del procedimiento establecido para resolver sus controversias. No obstante, estas iniciativas no pueden ser interpretadas o utilizadas para modificar lo ya pactado en el Convenio Colectivo. El procedimiento no contempla que las partes tengan que reunirse para discutir la querella o queja. Después que la Unión radica la querella tan sólo le resta al Hospital tomar una determinación sobre la misma dentro del término establecido en el Convenio.

A tenor con lo antes señalado, declaramos la querella arbitrable procesalmente. La Unión, cumplió con el procedimiento establecido en el Artículo X, *supra*, del Convenio Colectivo.

**VII. CONTENSIONES DE LAS PARTES SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO**

La Unión alegó que al Querellante le correspondía ocupar la plaza vacante de Enfermero Generalista en el Instituto Quirúrgico de un Día, por contar con todos los requisitos para ocupar la misma.

Por otro lado, el Hospital alegó que seleccionó a la Sra. Teresa Lugo en lugar del Querellante porque además de contar con todos los requisitos para ocupar la plaza, tenía mayor antigüedad que el Querellante.

**VIII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO**

Nos corresponde determinar, a tenor con el Convenio Colectivo y la prueba presentada si el Querellante tiene derecho o no a ocupar la plaza de Enfermero Generalista en el Instituto Quirúrgico de un Día.

A tales efectos, la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes<sup>2</sup>.

Por lo que, en materia de interpretación de los contratos si la unión cuestiona las acciones patronales le corresponde probar que el patrono ha violado los términos del convenio colectivo. Demetrio Fernández Quiñónez, El Arbitraje Obrero Patronal, Primera Edición 2000, Forum, Página 215.

---

<sup>2</sup> 119 D.P.R. 62, pp. 70-71 (1987)

En el presente caso, la prueba de la Unión descansó sobre el testimonio del Querellante quien declaró, en síntesis, que radicó la querrela por no estar de acuerdo con la selección de la Sra. Teresa Lugo para ocupar el puesto en cuestión. El Querellante manifestó que tiene más experiencia en Sala de Operaciones que la señora Lugo; que ésta no contaba con un curso de cardiovascular el cual, según su alegación, era necesario para ocupar el puesto vacante; y que ésta llevaba menos años trabajando en Sala de Operaciones.

El Hospital, por su parte, presentó el testimonio de la Sra. Yolanda Bobé, Directora de Recursos Humanos. Ésta declaró, en síntesis, que tanto el Querellante como la Sra. Teresa Lugo, fueron considerados para ocupar la plaza vacante. Que la señora Lugo fue seleccionada porque tenía mayor antigüedad trabajando en el Hospital que el Querellante.

Además, el Hospital evidenció mediante la Hoja de Movimiento de Personal de la señora Lugo, que ésta cuenta con el referido curso de cardiovascular y sometió la lista de candidatos que confeccionó el Departamento de Recursos Humanos para el puesto de Enfermera Graduada del Instituto Quirúrgico de un Día. De dicha lista se desprende que la señora Lugo comenzó a trabajar para el Hospital el 10 de enero de 1995 mientras que el Querellante comenzó el 12 de junio de 1995.

Analizada y aquilatada la prueba admitida, concluimos, que no le asiste la razón a la Unión. De la prueba surgió que ninguno de los empleados del Instituto Quirúrgico de un Día solicitó el puesto vacante en dicha área; que, tanto el Querellante como la señora Lugo, provenían de otras áreas de trabajo dentro del Hospital y llenaban los

requisitos para ocupar la plaza en cuestión; y que la señora Lugo tiene mayor antigüedad en el Hospital que el Querellante.

A pesar de que el Querellante alegó que contaba con más antigüedad en Sala de Operaciones que la señora Lugo, lo cierto es que la convocatoria lo que exige es dos (2) años de experiencia en ese departamento. El mismo Querellante admitió que la señora Lugo llevaba trabajando en Sala de Operaciones unos cinco (5) años, por lo que tenemos que concluir que cumplía con el requisito exigido en la convocatoria.

De igual forma, entendemos derrotada la posición de la Unión con respecto a que la señora Lugo no cumplía con los requisitos del puesto vacante por, alegadamente, adolecer del curso de cardiovascular. Este curso no forma parte de los requisitos establecidos en la convocatoria. Además, de la prueba presentada por el Hospital quedó demostrado que la señora Lugo contaba con el mismo.

El Hospital cumplió a cabalidad con lo dispuesto en el Artículo VIII, Derechos de Antigüedad, Acápito B que dispone que “cualquier oportunidad de ascenso que surja dentro de la unidad contratante por vacante o por creación de nuevas plazas, **será cubierta por el empleado de mayor antigüedad que llene los requisitos y cualifique para el ascenso, sujeto al orden de prioridad que se establece en la Sección 2 y 4...**”. (Énfasis suplido.)

Dicho Artículo en su Acápito A, *supra*, establece que “**por antigüedad se entenderá el tiempo de servicio continuo que lleve el empleado trabajando para el Hospital**”. (Énfasis Suplido.) Por lo que entendemos que el Hospital seleccionó

adecuadamente a la señora Lugo en vista de que ésta era la empleada con más años de servicio entre todos los solicitantes.

### IX. LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. A tenor con el Convenio Colectivo y la prueba presentada el Sr. Norman García no tiene derecho a ocupar la plaza vacante de Enfermero Generalista, en el Instituto Quirúrgico de un Día.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a            de enero de 2007.

---

**YAMIL J AYALA CRUZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy,            de enero de 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ  
FUNCIONARIA  
ULESS  
A-22 CALLE  
PONCE PR 00716

SRA YOLANDA BOBÉ  
DIRECTORA DE REC HUMANOS  
HOSPITAL DR PILA  
PO BOX 1910  
PONCE PR 00732

LCDO JORGE SALA  
COND SAN VICENTE  
8169 CALLE CONCORDIA STE 102  
PONCE PR 00717-1556

LCDO TEODORO MALDONADO  
PO BOX 10177  
PONCE PR 00732-0177

Lourdes Del Valle Meléndez  
Secretaria