

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

**UNIÓN LABORAL DE ENFERMERS (OS) Y
EMPLEADAS (OS) DE LA SALUD
(Querellante)**

v.

**HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM: 11-597¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**CASO NÚM.: A-09-1476
SOBRE: ADJUDICACIÓN DE
PUESTO DE OFICINISTA, SR.
ANGEL L. BENÍTEZ OQUENDO**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró el 12 de enero de 2010 en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 16 de febrero de 2010; fecha en que venció el término concedido para la radicación de alegatos escritos.

La comparecencia registrada durante la vista de arbitraje fue la siguiente: Por la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Sr. Aníbal Alago, representante; y el Sr. Ángel L. Benítez Oquendo, reclamante (testigo). Por la parte querellada, en lo sucesivo, "el

¹Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad sustantiva.

Patrono", compareció el Lcdo. Ernesto L. Polo Meléndez, asesor legal y portavoz; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos (testigo); y la Sra. Zuleika Gómez, gerente Departamento de Sub-Especialistas Pediátricos (testigo).

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión del caso, por lo que cada una radicó proyectos de sumisión por separado, a saber:

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro resuelva si el Patrono violó el Convenio Colectivo al descualificar al unionado Ángel Benítez Oquendo de la plaza de Oficinista en el Departamento de Sub-Especialistas Pediátricos, y si se violó el Convenio Colectivo al no adjudicarle la plaza. Que la Honorable Árbitro ordene al Hospital Auxilio Mutuo que se adjudique la plaza al unionado o cualquier remedio que sea apropiado en derecho. [sic]

POR EL PATRONO

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Que la Honorable Árbitro determine a base de la prueba presentada y del Convenio aplicable, que la materia objeto de la querrela de epígrafe no es materia negociada por las partes y que no es un derecho reconocido al amparo del Convenio Colectivo vigente. Solicita el Patrono que desestime la querrela por no existir jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje para entender en materia que no ha sido negociada entre Unión y Patrono. [sic]

SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QURELLA

Que la honorable Árbitro determine, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo, así como el derecho aplicable y su jurisprudencia interpretativa, que el empleado querellante no tiene derecho al remedio solicitado. Se solicita que se desestime la querrela con perjuicio. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De ser arbitrable, determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo XIII del Convenio Colectivo o no, al no seleccionar al Sr. Ángel L. Benítez Oquendo para el puesto de Oficinista en el Departamento de Sub Especialistas Pediátricos.

De resolver en la afirmativa la Ábitro emitirá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO XI PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

...

ARTÍCULO XII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010. Exhibit 1 Conjunto.

programación de los itinerarios de trabajo, establecimiento de turnos, asignación de trabajo en sobre tiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todos los servicios, así como los métodos, estándares, procedimientos y materiales de usarse, incluyendo el derecho de instalar y remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones. De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por el Hospital.

Sección 3: La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar, o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

Sección 4: El Hospital podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

Sección 5: El Hospital podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

ARTÍCULO XIII ASCENSOS Y PLAZAS NUEVAS

A. Cualquier oportunidad de ascenso dentro de la Unidad Contratante por vacantes o por creación de nuevas plazas, será cubierta por el empleado de mayor antigüedad dentro del departamento que llene los requisitos y califique para el ascenso. En la eventualidad de que la habilidad, capacidad y eficiencia entre dos empleados sean iguales, el Hospital le dará la oportunidad de desempeñar dicha plaza al empleado con más antigüedad. En el caso de que existan dos (2) o más empleados con igual antigüedad que llenen los requisitos del puesto y estén igualmente calificados para el ascenso, se le dará la oportunidad de desempeñar dicha plaza al empleado que posea la mayor preparación académica relacionada con su clasificación. El Hospital se reserva el derecho de un periodo de prueba de noventa (90) días calendarios para determinar si dicho empleado reúne las condiciones para la nueva plaza. En caso de que el Hospital estime que no reúne dichas condiciones, el empleado en cuestión podrá volver a su antiguo puesto. Disponiéndose que pasado el periodo probatorio satisfactoriamente en dicha plaza, el empleado no tendrá derecho a solicitar su antiguo puesto.

B. Si ningún empleado en el departamento donde ocurre la vacante reúne las condiciones para el nuevo puesto, o aquellos que la reúnen declinan el ascenso a la referida plaza, entonces la misma podrá ser cubierta por empleados de otros departamentos siguiendo el mismo procedimiento establecido anteriormente. Si entre los empleados del Hospital no se encuentra ninguno para cubrir la nueva vacante, esta podrá ser cubierta por un empleado nuevo. Cuando un empleado que ha sido ascendido vuelve a ocupar su antiguo puesto, los trabajadores afectados al hacer movimiento de ascenso volverán a su antiguo puesto con el salario que recibían en el mismo y con los aumentos y demás beneficios que hubieran ocurrido en este. Si se hubiese tomado algún empleado nuevo, éste podrá ser suspendido sin ulterior recurso al procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, salvo lo dispuesto en el Artículo de Empleados Probatorios apartado "C" y "D".

C. Cuando surjan vacantes o se creen plazas nuevas dentro de la Unidad Contratante que representen oportunidades de ascensos, el Hospital fijara avisos en sitios accesibles para todos los unionados informando detalladamente sobre tales oportunidades, requisitos para la plaza, sueldo, etc. Estos avisos deberán fijarse y mantenerse por un periodo de no menos de cinco (5) días laborables en forma que pueda conocerlo el personal de los distintos turnos. [sic]

EVIDENCIA ADMITIDA

Exhibit 1 Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Exhibit 2 Convocatoria para puesto de Oficinista fechada el 9 de septiembre de 2008.

Exhibit 3 Solicitud para el puesto de Oficinista del Sr. Ángel L. Benítez Oquendo.

Exhibit 4 Solicitud para el puesto de Oficinista de la Sra. Nilka M. Cabrera Vélez.

Exhibit 5 Solicitud para el puesto de Oficinista de la Sra. Katiria Sosa Morales.

Exhibit 6 Solicitud para el puesto de Oficinista de la Sra. Edda Cruz Torres.

Exhibit 7 Solicitud para el puesto de Oficinista de la Sra. Giselle Ramos Pinto.

Exhibit 8 Solicitud para el puesto de Oficinista de la Sra. Gloria E. Morales.

Exhibit 9 Solicitud para el puesto de Oficinista de la Sra. Lymarie Ortiz Molina.

Exhibit 10 Respuesta a solicitud del puesto de Oficinista dirigida al Sr. Ángel Benítez Oquendo, suscrita por la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos.

Exhibit 11 Querrela en primer paso, radicada por el Sr. Ángel L. Benítez Oquendo el 6 de noviembre de 2008, ante la Sra. María Vega.

Exhibit 12 Respuesta a querrela en primer paso, suscrita por la Sra. Denise Colón Alvarado, gerente de Recursos Humanos, fechada el 11 de noviembre de 2008.

Exhibit 13 Comunicación suscrita por la Sra. Denise Colón Alvarado del 8 de diciembre de 2008 referente a reunión entre las partes respecto a la querrela del señor Benítez Oquendo.

Exhibit 14 Evaluación de desempeño del Sr. Ángel L. Benítez Oquendo.
(Período: 2006-2007)

Exhibit 15 Evaluación de desempeño del Sr. Ángel L. Benítez Oquendo.
(Período: 2007-2008)

Exhibit 16 Registro de asistencia del Sr. Ángel L. Benítez Oquendo.
(Período: desde enero 2007 hasta noviembre 2008)

EVIDENCIA DE LA UNIÓN

Exhibit 1 Formulario de entrevista de la Sra. Lymarie Ortiz Molina, fechado el 5 de noviembre de 2008.

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El Sr. Ángel L. Benítez Oquendo, reclamante, comenzó a trabajar para el Hospital Auxilio Mutuo en noviembre de 1993. A la fecha de los hechos del presente caso se desempeñaba como Oficial de Registro en el Departamento de Admisiones.

El 10 de septiembre de 2008, el señor Benítez Oquendo solicitó un puesto de Oficinista, vacante en el Departamento de Sub Especialistas Pediátricos. Al igual que el señor Benítez Oquendo, hubo otros empleados que solicitaron dicho puesto vacante, entre ellos, la Sra. Lymarie Ortiz Molina; quien, finalmente, fue la empleada seleccionada por el Patrono para ocupar el puesto de Oficinista. La señora Ortiz Molina comenzó a trabajar para el Hospital en agosto de 2007.

El señor Benítez Oquendo radicó la presente querrela por entender que el Patrono había incurrido en violación del Artículo XIII del Convenio Colectivo, el cual establece el procedimiento a seguir respecto a los ascensos y plazas nuevas. Le imputó tal violación, ya que el Patrono había seleccionado para el puesto vacante a una empleada con el menor antigüedad que él.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Artículo XIII del Convenio Colectivo o no, al seleccionar para el puesto de Oficinista en el Departamento de Sub Especialistas Pediátricos a una empleada con menor antigüedad que el Sr. Ángel L. Benítez Oquendo. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista de arbitraje, el Patrono planteó que la querrela no era arbitrable sustantivamente. Por tal razón debemos resolver, en primera instancia, si la querrela es arbitrable o no.

A. Sobre la Arbitrabilidad Sustantiva

El Patrono alegó que la querrela no era arbitrable sustantivamente, ya que la impugnación de una plaza no fue materia de negociación entre las partes, sino que constituía una prerrogativa gerencial. La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable, ya que se trataba de una reclamación al amparo del Artículo XIII (Ascensos y Plazas Nuevas) del Convenio Colectivo.

Es harto conocido que una defensa de arbitralidad se presenta en el Foro Arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela. La arbitralidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción del árbitro

para adjudicar determinado asunto, ya sea porque la controversia planteada no surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo o porque el Foro de Arbitraje no es al que le corresponde adjudicar la controversia. La jurisdicción del árbitro va ligada a la cláusula de arbitraje del Convenio Colectivo, por lo que el factor principal para determinar si una controversia está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el alcance de la misma. Es decir, que el lenguaje de dicha cláusula de arbitraje es el criterio principal para determinar su alcance.³

En el caso que nos ocupa, el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, dispone el procedimiento que seguirán las partes para: “dilucidar cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia que envuelva el significado, la aplicación, la interpretación o extensión de las disposiciones del Convenio Colectivo”. En atención al lenguaje de dicho Artículo, consideramos que la presente querella es arbitrable sustantivamente, ya que la misma contempla una reclamación al amparo del Artículo XIII del Convenio Colectivo; esto independientemente de que la Unión tenga razón o no en su interpretación sobre el mencionado Artículo XIII. Ciertamente, la controversia surge debido a la interpretación y la aplicación que la Unión le otorgó al mismo, por lo que determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente. Así pues, nos disponemos a pasar juicio sobre los méritos de la reclamación.

B. Sobre los Méritos de la Querella

La Unión alegó que el Patrono había violado las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo XIII, supra, al seleccionar para el puesto de Oficinista en el

³ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N. Y. 1984. Ray Y. Chyconnhove, (ed), Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3era ed., 1991.

Departamento de Sub Especialistas Pediátricos a la empleada Lymarie Ortiz Molina; quien tenía menor antigüedad que el Sr. Ángel L. Benítez Oquendo. Sostuvo que el criterio de mayor peso al momento de seleccionar a un empleado para ocupar un puesto en ascenso era el criterio de antigüedad, ya que el Convenio Colectivo dispone que en casos donde haya igual habilidad, capacidad y eficiencia entre dos empleados que solicitan el mismo puesto, el criterio determinante será la antigüedad. Planteó que el señor Benítez Oquendo, estaba igual o más capacitado que la señora Ortiz Molina y que, además, contaba con mayor antigüedad que ésta, por lo que debió ser el candidato seleccionado para ocupar el puesto.

El Patrono, por su parte, sostuvo que no había incurrido en la violación imputada, ya que la antigüedad era uno de los criterios a considerar, pero no era el único. Además, sostuvo que la prerrogativa de seleccionar el candidato idóneo para ocupar un puesto la tiene el Patrono. Respecto al señor Benítez Oquendo planteó que, a pesar de que éste tenía mayor antigüedad que la empleada que fue seleccionada para ocupar el puesto, no cumplió con todos los requisitos. Alegó que uno de los requisitos indispensables para ocupar el puesto, debido a la naturaleza del servicio, era que el candidato tuviera un excelente patrón de asistencia y puntualidad; y en el caso del señor Benítez Oquendo, éste había presentado problemas de tardanzas y ausentismo.

Luego de evaluar las alegaciones de ambas partes a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, determinamos que el Patrono no incurrió en la violación imputada.

El Artículo XIII, supra, en lo pertinente, dispone que cualquier oportunidad de ascenso que surja debido a una vacante o a la creación de una plaza nueva, “será cubierta por el empleado de mayor antigüedad dentro del departamento **que llene los requisitos y que cualifique para el ascenso**”. (Enfásis Nuestro). “Si ningún empleado dentro del departamento donde surge la vacante o la plaza nueva reúne los requisitos para ocupar el puesto, o aquellos que reúnen los requisitos declinan el mismo, la plaza podrá ser cubierta por empleados de otros departamentos, siguiendo el mismo procedimiento”. Es decir, que la plaza la ocupará **el empleado de mayor antigüedad que llene los requisitos del puesto y cualifique para el ascenso**. En tal caso, es el Patrono quien tiene la prerrogativa de entrevistar y evaluar a los candidatos que soliciten el puesto, y determinar cual es el candidato idóneo para ocupar el mismo. Esto conforme a los Derechos de Administración reconocidos en el Artículo XII del Convenio Colectivo.

En el caso que nos ocupa, el Patrono, luego de entrevistar a los candidatos que solicitaron el puesto vacante, determinó que el señor Benítez Oquendo no cumplía con todos los requisitos para ocupar el mismo, ya que, a pesar de tener mayor antigüedad, no cumplía con el requisito de asistencia y puntualidad. Por tal razón, no es función del Árbitro pasar juicio sobre los fundamentos que utilizó el Patrono al tomar su decisión, ya que el Artículo XIII, supra, no dispone que los candidatos que no fueron seleccionados podrán impugnar la decisión del Patrono.

En conclusión, luego de examinar detenidamente el Artículo XIII sobre Ascensos y Plazas Nuevas, no encontramos violación alguna a las disposiciones del mismo.

DECISIÓN

Determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente. Además, determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo XIII del Convenio Colectivo al no seleccionar al Sr. Ángel L. Benítez Oquendo para el puesto de Oficinista en el Departamento de Sub Especialistas Pediátricos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de septiembre de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de septiembre de 2010 y copia

remitida por correo a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
CALLE HATILLO NÚM. 55
SAN JUAN PR 00918

SR. ANÍBAL ALAGO
ULESS
354 CALLE HÉCTOR SALAMAN
EXT ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA. MARÍA VEGA
DIRECOTRA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO. ERNESTO POLO MELÉNDEZ
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA, C.S.P
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

