

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.**
(Patrono)

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD (ULEES)**
(UNIDAD A)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-1773*
**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

CASO NÚM. A-08-555
**SOBRE: RECLAMACIÓN DE
PUESTO DE OFICINISTA DE
ADMISIONES,**
ARLENE I. ORTIZ GARCÍA

ÁRBITRO:
LEIXA VÉLEZ RIVERA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 6 de marzo de 2008. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación el 22 de agosto de 2008 fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el **Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico**, en lo sucesivo “el Patrono”, la Lcda. Lara Isabel Roselló

* Numeración administrativa asignada al planteamiento de arbitralidad procesal.

Heyliger, asesora legal y portavoz; la Sra. Denise Colón Alvarado, gerente de Recursos Humanos y testigo; y la Sra. Iris Conde Navarro, gerente del área de Pediatría y testigo.

Por la **Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud**, en lo sucesivo “la Unión” o “la ULEES”, el Lcdo. Carlos M. Ortiz, asesor legal y portavoz; y la Sra. Arlene I. Ortiz García, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine si la unionada Arlene Ortiz tiene derecho a que se le otorgue la plaza de Oficinista de Admisiones (Preadmisiones).

El Patrono por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que la Honorable Árbitro determine que el Hospital actuó conforme a derecho y el Convenio Colectivo al adjudicar el puesto de Oficinista en el Departamento de Admisiones. Que determine además que la Sra. Arlene Ortiz García no cumple con los requisitos del puesto anunciado. [sic]

Una vez comenzados los procedimientos de rigor en la vista de arbitraje el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. Por lo cual, a tenor con la facultad conferida en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Artículo XIII

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no, al no seleccionar a la Sra. Arlene I. Ortiz García para ocupar el puesto de Oficinista de Admisiones (Preadmisiones). De haberse violado el Convenio Colectivo, la Ábitro dispondrá el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO XI

PROCEDIMIENTOS 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:

PRIMER PASO

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito, de por sí o a través de su delegado ante el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado dentro de los doce (12) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio con copia al Gerente o Supervisor del Departamento. Dentro de los doce (12) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de doce (12) días laborables después que la misma le sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos doce (12) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose, que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

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

SEGUNDO PASO

A. Si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado o si el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado no contesta dentro del término, la Unión podrá, no más tarde de doce (12) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

Si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el árbitro determinará la sanción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.

C. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

D. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días calendarios de anticipación, a menos que las partes de mutuo acuerdo renunciaren por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.

E. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.

F. El árbitro no tendrá jurisdicción para alternar [sic], enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.

G. Si cualquiera de las partes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será tratado como resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dicho límite de tiempo.

H. Para tener efecto las notificaciones de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

I. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

J. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho y cuyas cuestiones de derechos puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

K. Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio y las leyes aplicables y los tipos de salarios generales, no estarán sujetas al procedimiento de arbitraje ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por los tribunales con jurisdicción. En caso que surja tal reclamación, la Unidad Laboral podrá utilizar la entidad que desee para que la representante [sic] en la investigación y trámite del caso. Sin embargo, este tipo de reclamación deberá presentarse al Hospital previo a presentarse ante el tribunal. Una vez la Unión tenga conocimiento de la reclamación, se habrá de presentar ésta ante el Hospital en un periodo de treinta (30) días naturales, otorgándose al Hospital tiempo razonable para hacer la debida investigación de las nóminas y cualquier otro documento pertinente antes de que la Unión o el empleado pueda someter dicha reclamación por la vía judicial.

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 mas 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.

...

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Una vez comenzados los procedimientos de rigor, el Patrono, invocó la defensa de arbitrabilidad procesal. Sostuvo que la querella no era arbitrable procesalmente, debido a que éste le notificó a la querellante que no cualificaba para el puesto de Oficinista del Departamento de Admisiones mediante comunicación fechada el 2 de mayo de 2007; y no fue hasta el 5 de julio de 2007 que la Querellante sometió la querella en primer paso.

La Unión, por su parte, arguyó que el Patrono renunció a la defensa de arbitrabilidad procesal, toda vez que no planteó la misma ni la invocó en el proceso prearbitral y esperó hasta iniciada la vista de arbitraje para levantar dicho argumento.

Nos corresponde determinar, en primera instancia, si la presente querella es o no arbitrable procesalmente. Veamos.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido, la parte promovente, con los límites procesales establecidos en el

convenio colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable. Sin embargo, una defensa de arbitrabilidad procesal que es presentada a destiempo será considerada renunciada. Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites del tiempo establecido en el convenio colectivo, el Árbitro, generalmente, la declara como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa el defecto procesal. Fairweather - Practice and Procedure in Labor Arbitration - 2nd Ed. BNA - p.101 (Subrayado nuestro).

Ciertamente en el caso de autos, el Patrono invocó tardíamente la defensa de arbitrabilidad procesal, al levantar dicha defensa luego de que las partes habían presentado los proyectos de sumisión. Es decir, cuando se estaban ventilando los méritos del caso.

A esos efectos, determinamos que la querella es arbitrable procesalmente

B. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

TRANSFONDO DE LA QUERELLA

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes, el cual tiene vigencia del 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.
2. La querellante, Arlene Ortiz García, comenzó a laborar en el Hospital Auxilio Mutuo el 13 de noviembre de 1995.

3. En marzo 20 de 2007, surgió la plaza de Oficinista en el Departamento de Admisiones.
4. La Querellante solicitó la plaza de Oficinista en el Departamento de Preadmisiones del Hospital Auxilio Mutuo.
5. La Sra. María Vega, directora del Departamento de Recursos Humanos, en comunicación escrita de 1 de mayo de 2007, le notificó a la Sra. Arlene Ortiz que no cualificaba para la plaza de Oficinista de Preadmisiones.³
6. El Patrono seleccionó a la Sa. Jenny Montañez Caraballo para la plaza de Oficinista de Preadmisiones.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo vigente entre las partes al no seleccionar a la Sra. Arlene Ortiz García para la plaza de Oficinista de Preadmisiones.

La Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo en su Artículo XIII, sobre Ascenso y Plazas Nuevas, al seleccionar a la Sra. Jenny Montañez Caraballo para la plaza de Oficinista de Preadmisiones y no a la Querellante. Sostuvo que la Querellante posee mayor antigüedad que la señora Montañez Caraballo por lo que debió ser seleccionada para ocupar dicha plaza.

El Patrono, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes al no seleccionar a la Querellante para la plaza de Oficinista de Preadmisiones. Arguyó que la señora Ortiz García no cualificaba para dicha plaza.

Para sustentar sus alegaciones, la Unión presentó como testigo a la querellante, quién declaró, en síntesis, que comenzó a trabajar para el Hospital el 13 de noviembre de 1995. La señora Ortiz García, manifestó haber incurrido en tardanzas, aduciendo problemas familiares y por el cuidado de los niños. Que cuenta con alrededor de 3 años de estudios en enfermería. Declaró que entiende que el Patrono no le otorgó la plaza por sus tardanzas y que ella lo aceptaba, pero que aparte de eso entiende que cualifica para el puesto. Que ha trabajado para el Hospital alrededor de 12 años entre altas y bajas, pero que ha hecho todo lo posible por mantenerse en su puesto.

Finalmente, la testigo declaró que tomó un curso de oficinista recepcionista para el año 1990, pero que no tenía evidencia. Aseveró que no entregó ningún tipo de evidencia de su preparación académica de oficinista. Señaló que nunca ha tomado un curso de computadoras. Que no es bilingüe, pero que entiende un poco. Sostuvo que ocupa el puesto de Oficinista desde el 1998.

El Patrono, por su parte, presentó como testigo al Sr. Alfredo Rodríguez, sub gerente del Departamento de Admisiones. El señor Rodríguez atestó, en síntesis, que por la naturaleza del trabajo del puesto, la persona que lo ocupe debe conocer aplicaciones de Windows, tales como: Word y Excell, además de las aplicaciones del Hospital. Señaló que es importante que la persona domine el idioma inglés, debido a que el Hospital recibe pacientes de las Islas Vírgenes los cuales no dominan el idioma español. Finalmente, el señor Rodríguez señaló que una persona con un patrón de tardanzas no podría desempeñarse a cabalidad en el puesto debido a que el

³ Exhibit 7 del Patrono.

Departamento de Admisiones está estructurado por un sistema de citas en el que cada proceso tiene unos marcos de tiempo estimados para que los pacientes reciban los beneficios sin ningún tipo de dificultad. El no tener un personal en el área, atrasaría el proceso de los pacientes, afectando de esta manera el servicio.

Aquilatada la prueba presentada por las partes durante la audiencia, entendemos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo suscrito entre las partes establece en su Artículo XIII, supra, lo siguiente:

“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.**” (Énfasis nuestro).

El Puesto de Oficinista en el Departamento de Admisiones cuenta con una serie de requisitos, los cuales emanan del documento titulado “Anuncio de Puestos Disponibles del 20 de marzo de 2007.⁴ Algunos de los requisitos de dicho puesto son los siguientes:

- Poseer curso y conocimiento en computadora
- Dominio del idioma Inglés y Español
- Excelente patrón de asistencia y puntualidad

En atención a los requisitos antes mencionados, consideramos preciso establecer que del propio testimonio de la querellante surgió que ésta no contaba con un curso de computadora, asimismo, señaló que no era bilingüe. Finalmente, la querellante aceptó tener problemas de tardanzas. Por dichas razones, consideramos que la Sra. Arlene Ortiz García, no reunía los requisitos del puesto de Oficinista en el Departamento de Admisiones.

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al no seleccionar a la Sra. Arlene I. Ortiz García para el puesto de Oficinista de Admisiones (Preadmisiones).

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 26 de febrero de 2009.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
ÁRBITRO

⁴ Exhibit Núm. 1 del Patrono.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 26 de febrero de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO - ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS M ORTIZ VELAZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

LCDO ANGEL MUÑOZ NOYA
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMA OFICINA III