

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

HOSPITAL DR. PILA
(Patrono)

Y

**SINDICATO INDEPENDIENTE DE
CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL SUR,
INC.**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-06-417

**SOBRE: PLANTEAMIENTO
SUSTANTIVO DE FALTA DE
JURISDICCIÓN/ DESPIDO (CESANTÍA
POR ECONOMÍAS)**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró 19 de enero de 2007, en las oficinas del Hospital Dr. Pila, sita en Ponce, Puerto Rico.

Por el Hospital Dr. Pila, en adelante “el Patrono” o “el Hospital”, comparecieron, el Lcdo. Polonio J. García Pons, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Yolanda Bobé Roche, Directora de Recursos Humanos; y, Sra. María Bocachica, Secretaria de Recursos Humanos.

Por el Sindicato Independiente de Clínicas y Hospitales del Sur (SICHS), en adelante, “la Unión”, comparecieron, la Lcda. Nilda M. Seda Cuevas, Asesora Legal y Portavoz; Sra. María Mercado. Presidenta; Sr. José Santiago, Vicepresidente; y, Sra. Carmen A. Gastón, Querellante.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó debidamente sometido para el 5 de marzo de 2007.

II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

Por la Unión:

Se impugna el despido de la señora Carmen Gastón Rivera, miembro "bona fide" del Sindicato Independiente de Clínicas y Hospitales del Sur, Inc., el 30 de junio de 2005, por ser injustificado y discriminatorio por razón de embarazo. La señora Gastón Rivera ocupaba la posición de Técnico Biomédico desde el 1 de octubre de 2002.

Por el Patrono:

Que la Honorable Arbitro determine y decrete la falta de arbitrabilidad sustantiva de la presente querrela y se proceda a la desestimación y cierre definitivo de la misma, al tratarse de una controversia sobre una modalidad de discrimen por sexo, excluida por el propio Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, y por constituir una duplicidad de foros al mantener la Querellante, Carmen Gastón, una querrela ante la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, alegando despido discriminatorio y reclamando remedios análogos a los del presente caso.

De ser arbitrable sustantivamente, entonces que la Arbitro determine la falta de arbitrabilidad procesal de la misma, ante el incumplimiento de la parte querellante con el trámite procesal acordado en el Artículo VII (A) del Convenio Colectivo entre las partes, y por no cumplirse con las disposiciones del Artículo VII (b) del Reglamento para el

Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos¹ que el asunto a resolverse en este caso es el siguiente:

Determinar si el foro de arbitraje tiene, o no, jurisdicción para entender en la presente querella. De determinar en la afirmativa, determinar si la presente querella es o no arbitrable procesalmente. De determinar que sí lo es, proceder al señalamiento para vista en los méritos de la presente querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO VII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A. Procedimiento General

Si surgiese cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre el SICHS y la FUNDACIÓN 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 le SICHS y la FUNDACIÓN sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera, excepto asuntos de derecho que pueden surgir en relación con reclamaciones de salarios, cuyas gestiones de derecho podrán ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes:

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Primer Paso:

El empleado agraviado y/o delegado, o de este último no estar disponible, un representante del SICHS presentará su querrela ante su supervisor inmediato dentro de los seis (6) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja o querrela, el supervisor discutirá la querrela con un representante del SICHS y emitirá una decisión.

Segundo Paso:

De no estar el SICHS satisfecho con la contestación del Supervisor, el SICHS podrá someter una querrela la cual será por escrito a la Oficina de Recursos Humanos dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que el supervisor contestó o debió haber contestado la querrela según sea el caso.

El Director de Recursos Humanos convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado presentará por escrito su decisión. Todo esto se realizará dentro de cinco (5) días laborables de radicada la querrela en Segundo Paso, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho periodo.

Tercer Paso:

Si el SICHS no está de acuerdo con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, el SICHS podrá no más tarde de diez (10) días laborables después de recibir la decisión, solicitar un árbitro del Departamento del Trabajo, Negociado de Conciliación y Arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser entregada 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. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

Otras disposiciones

....

6. Al radicarse por escrito la querella en el Segundo Paso, el querellante expondrá el remedio solicitado disponiéndose que esto no limitará la autoridad del árbitro para proveer un remedio adecuado.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La aquí Querellante, Carmen A. Gastón Rivera, se desempeñaba para el Patrono como Técnico Biomédico, desde el 13 de agosto de 2002.

El 30 de junio de 2005, la Querellante fue cesanteada de su trabajo, efectivo el 3 de julio de 2005.

El 14 de julio de 2005, la Unión sometió una querella ante el Patrono sobre el despido injustificado (discrimen por embarazo) de la Querellante, solicitando como remedio que se le reponga en su posición, más el pago de lo dejado de devengar.²

El 27 de julio de 2005, en contestación a la querella, la Directora de Recursos Humanos, Yolanda Bobé Roche, envió una comunicación a la Unión, en la que indicó que la Querellante fue cesanteada por razón de reducción de personal.³Dicha comunicación, en lo pertinente, señala lo siguiente:

En relación, a lo discutido en reunión del 26 de julio de 2005, relacionado a una "querella" por despido injustificado (Discrimen por Embarazo) de la señora Carmen Gastón-Biomédico, le informo:

La señora Carmen Gastón de Biomédico fue cesanteada como resultado de un plan de reducción de personal. Este hecho fue examinado y completado en los méritos que dispone el convenio vigente para la Unidad de Técnicos y Profesionales al cual usted representa.

² Exhibit Núm. 3 - Patrono

³ Exhibit Núm. 4 - Patrono

A tales efectos le confirmo y reitero que la posición de la Institución es que tal reclamo no tiene mérito y por tal motivo damos por entendido que esta querella no procede.

El 9 de agosto de 2005, la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, notificó al Patrono de un cargo de discrimen a base de la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada; Ley 69 del 6 de julio de 1985; Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; "Age Discrimination in Employment Act" del 1967; y Ley 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada. Dicho cargo fue sometido por la Querellante el 1 de agosto de 2005.⁴

V. SOBRE LA FALTA DE JURISDICCIÓN Y ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono planteó que la presente querella no es arbitrable sustantivamente, debido a que la Unión radicó ante el foro de arbitraje una querella alegando discrimen por embarazo, según se desprende de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, que opera como la radicación de la querella ante el foro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, radicada por la Unión ante el 15 de agosto de 2005. Que a tenor con nuestro ordenamiento jurídico el discrimen por embarazo es una modalidad del discrimen por género o sexo, cubierta por varias leyes especiales locales, tales como la Ley 3, la Ley 100, Ley 17 y Ley 69, supra, y en el ámbito federal, por las disposiciones del Título VII de Derecho Civil de 1964, S.E, supra. Que el Reglamento que dispone sobre los servicios del Negociado, procedimiento al cual las partes se sometieron para ventilar sus querellas ante el foro de arbitraje según el

⁴ Exhibit Núm. 1 (a) - Patrono

Convenio Colectivo acordado entre éstas, expresamente, dispone que no se habrán de ventilar ante el árbitro los casos por discrimen cubierto por las leyes especiales, previamente señaladas.

Señaló el Patrono, además, que la Querellante para el 1 de agosto de 2005, radicó una reclamación contra el Patrono, alegando despido discriminatorio por razón de sexo y embarazo, en la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Que ello implica un fraccionamiento de su causa de acción, toda vez que radicó una caso de discrimen por sexo y embarazo ante la Unidad Anti-discrimen por unos alegados hechos y pretende dilucidar lo mismo, y por los mismos hechos, ante el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Que la Unión nunca planteó en tales foros, ni, previamente, ante quejas y agravios entre las partes, que su reclamación es sobre la violación del Convenio Colectivo, por lo que está impedida de levantar dicho planteamiento en la vista de arbitraje, así como, el referirse al contenido de la carta de cesantía del Patrono, donde se hace referencia a medidas de "austeridad económica", para alegar una violación al Convenio Colectivo sobre dichas bases.

El Patrono, además, planteó que la querella no es arbitrable procesalmente. Que la Unión radicó la querella en el foro de arbitraje fuera del término provisto en el Convenio Colectivo, y al no notificar la solicitud de arbitraje a la parte contraria. Que la Unión se excedió del termino de diez (10) días que dispone el Convenio Colectivo para el tercer Paso del procedimiento de quejas y agravios. Que a tenor con el mismo

la Unión tenía hasta el 11 de agosto de 2005 para radicar la querrella en arbitraje; sin embargo, la fecha de radicación de la querrella de parte de la Unión en el foro de arbitraje es del 15 de agosto de 2005.

Por otra parte, que la Unión tenía hasta el 16 de agosto de 2005, para someter ante el Patrono copia de la solicitud para la designación de arbitraje, más no lo hizo, en violación al Convenio Colectivo y al Reglamento del Negociado en su Artículo VII (b), *infra*,⁵ el cual dispone, taxativamente, que la parte querellante tiene que enviar copia de la solicitud de arbitraje a la otra parte no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la misma en el Negociado.

La Unión, por su parte, alegó que el foro de arbitraje sí tiene jurisdicción para entender en la presente querrella, toda vez que la misma trata sobre un despido injustificado y un discrimen por razón de embarazo de la Querellante Carmen A. Gastón, a la luz de las disposiciones del Convenio Colectivo, vigente entre las partes. Que el Artículo III, Sección 16, del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, define controversia como “cualquier queja, querrella o agravio o reclamación que surge entre las partes relacionada con la aplicación, interpretación o administración del convenio colectivo.” Que la presente controversia está enmarcada en dicha definición, cuyo asunto está relacionado con la violación del Convenio

⁵ Artículo VII – Solicitud de Arbitraje

- a) ...
- b) Copia de la solicitud deberá ser notificada, por correo ordinario o fax, por el solicitante a la otra parte en el procedimiento, no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la misma en el Negociado.

Colectivo de parte del Patrono, específicamente, en su Artículo V, Inciso 4, infra, el cual, en lo pertinente, indica lo siguiente:

En caso de suspensiones por economía, la FUNDACIÓN comenzará dichas suspensiones con los empleados temporeros y probatorios, en ese orden, a no ser que dichos empleados se encuentren en una clasificación que no pueda ser ocupada por un empleado a ser cesanteado.

Señaló la Unión, que de la comunicación del 27 de julio de 2005, enviada por la Directora de Recursos Humanos, del 27 de julio de 2005, enviada por la Directora de Recursos Humanos, se desprenden las razones del despido de la Querellante, a base de las cuales surgen las alegaciones de que el mismo estuvo injustificado, y como un apéndice del mismo, las alegaciones de discrimen por razón de embarazo, tal y como se expuso en el proyecto de sumisión de la Unión.

Con respecto al aspecto procesal de la querella, la Unión solo señaló que la querella se radicó en el foro de arbitraje dentro del término provisto en el Convenio Colectivo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, que radicó la Unión ante el Negociado el 15 de agosto de 2005, se desprende que la Unión describió la querella como una de discrimen por embarazo. De los documentos correspondientes a la tramitación de la querella entre las partes, surge que la Unión indicó que el asunto de la querella es sobre un despido injustificado por discrimen por embarazo. Del proyecto de sumisión sometido por la Unión para el presente caso, estos

indicaron que impugnaban el despido de la Querellante por ser injustificado y discriminatorio por razón de embarazo.

Es un principio establecido, tal como indicara el Patrono en su Alegato, que al someterse al procedimiento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, las partes consintieron en someter también y hacer aplicable las disposiciones del Reglamento del Negociado. A tenor con el mismo, los árbitros carecen de jurisdicción para dilucidar los casos por discrimen cubiertos por las leyes 100, Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles; Ley de Discrimen en el Empleo; Ley ADA (Americanos con Impedimentos), supra y, Ley 17, supra, que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.

El caso de **Medina Betancourt v. La Cruz Azul de Puerto Rico, 2001 JTS 168**, refiriéndose al alcance de dicha disposición reglamentaria en una situación de hechos que envolvía una alegación de despido por razón de embarazo y su relación con el arbitraje, se resolvió lo siguiente:

El discrimen por razón de embarazo constituye una modalidad del discrimen por razón de género...

Como mencionáramos, anteriormente, las acciones instadas bajo la Ley 100, están expresamente excluidas de la jurisdicción del Negociado por su propio reglamento...

En el caso de autos, la demandante instó una reclamación bajo la Ley 100 por, alegadamente, haber sido despedida por discrimen por razón de embarazo, un tipo de discrimen por razón de género. El Convenio Colectivo del cual ella formaba parte disponía que las reclamaciones que surgiesen de dicho Convenio se llevarían a arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del

Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El Reglamento de dicho Negociado, claramente, establece que las reclamaciones instadas bajo la Ley 100 no podrán ser ventilados ante sus árbitros. Por lo tanto, la demandante no tenía que, ni podía, llevar su reclamación al foro arbitral, sino que podía y debía acudir directamente al foro judicial. Lo confirma, pues, la sentencia del Tribunal de Circuito de Apelaciones.

El reclamo de la Unión en el presente caso se basa en que el despido de la Querellante fue una violación de discrimen por embarazo. Toda vez que el discrimen por embarazo es una modalidad de discrimen por sexo o género, lo cual está regulado bajo las leyes 100, 3, 17 y Título VI, supra, dicha situación está fuera de la jurisdicción del presente foro.

De la prueba no se desprende que la Unión esté reclamando que el despido de la Querellante fue un despido injustificado en violación al Convenio Colectivo entre las partes. Entendemos que la presente controversia no es arbitrable sustantivamente en el foro de arbitraje. A tenor con lo anteriormente expresado, no encontramos necesario que nos determinemos sobre la arbitrabilidad procesal de la querella, por lo que emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La presente querella no es arbitrable sustantivamente, por lo que la misma no procede en el foro de arbitraje y decretamos su cierre con perjuicio y archivo del foro de arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 20 de marzo de 2007

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 20 de marzo de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE A SANTIAGO
VICEPRESIDENTE
SIND IND CLINICAS Y HOSP DEL SUR
5432 CALLE PEZ GARLO
A-MAIN PLAZA
PONCE PR 00716

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

LCDA. NILDA M SEDA CUEVAS
PO BOX 32152
PONCE PR 00732-2152

LCDO. POLONIO J. GARCÍA PONS
COND. SAN VICENTE
8169 CALLE CONCORDIA STE 102
PONCE 00717-1556

YESENIA MIRANDO COLÓN
Técnica Sistema de Oficina III