

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

HOSPITAL DAMAS, INC.
(Patrono u Hospital)

Y

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

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASOS NÚM.: A-04-2675*, A-04-3205,
A-05-1923, A-06-409 Y A-06-410**

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en las facilidades del Hospital Damas en Ponce, Puerto Rico, el 13 de octubre de 2005. El caso quedó sometido, para su resolución, el mismo día al finalizar la vista.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL DAMAS, en adelante “el Hospital”, comparecieron: la Lcda. Neribel Ortiz Ramírez, Representante Legal y Portavoz; Sra. Isabel Mercado Román, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Daisy Martínez, Directora Asociada de Asuntos Administrativos y Testigo.

* El Laudo que aquí se emite (Caso Núm. A-04-2675), tiene el efecto de resolver los cuatro restantes, ya que los mismos fueron consolidados.

POR LA UNIDAD DE ENFERMERAS Y ENFERMEROS Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES), en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Representante Legal de la Unión; Lcda. Josey Ann Rodríguez Torres, Representante Legal de la Querellante y Portavoz; Sra. Ingrid Vega, Representante y Funcionaria de la Unión; y la Sra. Betzaida Cruz Santiago, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si los casos son o no arbitrables sustantivamente.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

CONJUNTOS:

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre el Hospital Damas, Inc. y la Unidad Laboral de Enfermeras y Enfermeros y Empleados de la Salud (ULEES), con vigencia del 13 de septiembre de 2002 al 12 de septiembre de 2006.

UNIÓN:

Exhibit 1. Quiñones González v. Asociación de Condómines, 2004 JTS 67.

IV. ALEGACIONES

La Unión alegó, en primer lugar, que la génesis de los casos de autos se basaban en un patrón de hostigamiento laboral, en su modalidad de acoso y hostigamiento sexual, cometido contra la Querellante. Sostuvo que las querellas subsiguientes a la presentada inicialmente el 23 de marzo de 2004, se fundamentaban en la continua

violación de ley por parte del Hospital en acosar y hostigar sexualmente a la Querellante. En segundo lugar, alegó que, a base de lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Quiñónes González v. Asociación de Condómines¹, el Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene la autoridad en ley para resolver y atender dichos casos, ya que es un aspecto discrecional de la parte acosada poder seleccionar a qué tipo de foro acudir para dirimir el caso. Sostuvo que el propio caso dispone que las vías a las cuales puede la parte querellante acudir, para la resolución del mismo lo son, la vía de los Tribunales o la acordada en el Convenio Colectivo, la cual es el arbitraje. Además, sostuvo, que a base de lo resuelto en dicho caso, lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en su Artículo II, Inciso c, quedaría nulo al estar en conflicto con la norma jurisprudencial. Por último, alegó que todas las querellas presentadas surgieron de violaciones al Convenio Colectivo, a base de la conducta de persecución, acoso y hostigamiento contra la Querellante.

El Hospital alegó que todos los casos presentados ante el procedimiento de arbitraje se basan en alegadas violaciones de ley sobre acoso y hostigamiento sexual. Que el alegado hostigamiento de tipo sexual no puede ser separado o deslindado de los méritos de los casos presentados, por lo que no son de la jurisdicción del Negociado de

¹ Quiñónes González v. Asociación de Condómines, 2004 JTS 67.

Conciliación y Arbitraje, ya que su propio Reglamento así lo dispone. Además, alegó que lo resuelto en el caso de Quiñones González v. Asociación de Condómines, supra, no le da la capacidad al Negociado de atender este tipo de querrela y que mucho menos enmienda el Reglamento. Sostuvo que dicho caso resuelve si el empleado podía o no recurrir al Tribunal sin haber agotado el remedio dispuesto en el Convenio, por lo que el mismo no declara nulo lo dispuesto en el Reglamento del Negociado.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El asunto a resolver es si los casos son o no arbitrables en su aspecto sustantivo.

El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en su Artículo II, Inciso c, dispone lo siguiente: “No se ventilarán ante los árbitros del Negociado los casos por discrimen cubiertos por las leyes siguientes: Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Edad del 15 de diciembre de 1967; Ley de Americanos con Impedimentos (ADA); Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada y la Ley que prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley 17 de 22 de abril de 1988.”

En el caso de Quiñones González v. Asociación de Condómines, supra, se resuelve, claramente, que la diferencia de la norma jurisprudencial establecida en dicho

caso versus lo establecido en el caso de Medina Betancourt v. Cruz Azul², era que en el caso de Quiñones, el empleado tenía el derecho dispuesto en el Convenio, de tramitar su caso ante un árbitro privado. El Tribunal Supremo, claramente, dispone en el caso de Quiñones lo siguiente: *“Como se puede apreciar, y ante los hechos particulares del caso de autos, luego de este foro haber resuelto que el Negociado no atenderá disputas de discriminación bajo la Ley Núm. 100, restaría por resolver si un empleado unionado (señor Quiñones González) puede acudir directamente a los Tribunales reclamando despido discriminatorio por razón de edad, aun cuando el Convenio Colectivo contempla la alternativa del Arbitraje privado.”*

Es por tanto que dicho caso no revierte la norma jurisprudencial anteriormente establecida en el caso de Medina y mucho menos deroga el Reglamento del Negociado.

Más aún, la norma jurisprudencial establecida en Medina Betancourt v. Cruz Azul, supra, tiene dos vertientes. La primera es la obligación de las partes que acuerdan someterse a los servicios que ofrece el Negociado, la cual es, y citamos; *“De esta manera, el Convenio Colectivo aprovecha los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Las partes establecieron que se referirían las disputas que surgieran a un árbitro de dicho Negociado. Al utilizar los servicios del Negociado, las partes también incorporaron al Convenio Colectivo los reglamentos y los procedimientos establecidos por el Negociado.”*

² Medina Betancourt v. Cruz Azul, 2001 JTS 168.

La segunda, el Tribunal resuelve que: *“En el caso de autos, la demandante instó una reclamación bajo la Ley Núm. 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 de Recursos Humanos de Puerto Rico. El Reglamento de dicho Negociado claramente establece que las reclamaciones instadas bajo la Ley Núm. 100 no podrán ser ventiladas 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. Se confirma, pues, la sentencia del Tribunal de Circuito de Apelaciones.”*

En el caso de autos, a base de la prueba presentada y la totalidad del expediente, la génesis de todas las reclamaciones lo era el alegado acoso y hostigamiento, específicamente el dispuesto en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (Hostigamiento Sexual). A pesar de que las reclamaciones de la Querellante pueden alegarse ser infracciones al Convenio, no podemos pasar juicio al respecto, ya que la Unión, optó por no presentar ningún tipo de prueba alegando que todas y cada una de ellas surgían del alegado hostigamiento y que era ese el aspecto a resolver en primera instancia.

VI. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes, la totalidad del expediente, el Convenio Colectivo y el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en su Artículo II, Inciso c, determinamos que los casos de autos no son arbitrables sustantivamente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo de los casos; A-04-2675, A-04-3205, A-05-1923, A-06-409 y A-06-410.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 29 de noviembre de 2005.

mrs

MIGUEL A. RIVERA SANTOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 29 de noviembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ O ALVEIRO DÍAZ
VICEPRESIDENTE ULEES
URB BELLA VISTA
22 CALLE A
PONCE PR 00716-7009

SRA ISABEL MERCADO ROMÁN
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DAMAS
2213 PONCE BY PASS
PONCE PR 00717-1318

LAUDO DE ARBITRAJE

8 CASOS NÚM.: A-04-2675, A-04-3205,
A-05-1923, A-06-409 Y A-06-410

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
50 COLL Y TOSTE (ALTOS)
SAN JUAN PR 00918

LCDA NERIBEL ORTIZ RAMÍREZ
COND SAN VICENTE
8169 CALLE CONCORDIA STE 102
PONCE PR 00717-1556

LCDA JOSEY ANN RODRÍGUEZ TORRES
PMB 504 SUITE 102
609 AVE TITO CASTRO
PONCE PR 00716-0211

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III