

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA
SALA SUPERIOR DE PONCE**

**RADAMES QUINONES APONTE, Director
Ejecutivo de la UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA
SALUD; UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA
SALUD**

Peticionarios-Demandantes

Vs.

**HOSPITAL DAMAS, INC.; EDWIN SUEIRO,
ADMINISTRADOR HOSPITAL DAMAS, INC.;
GILBERTO CUEVAS APONTE, DIRECTOR DE
RECURSOS HUMANOS HOSPITAL DAMAS,
INC.**

Peticionados-Demandados

CIVIL NUM.

SOBRE:

**INJUNCTION PRELIMINAR
Y PERMANENTE; SENTENCIA
DECLARATORIA; DAÑOS Y
PERJUICIOS**

PETICION

AL HONORABLE TRIBUNAL:

COMPARECEN los peticionarios representados por el abogado que suscribe y muy respetuosamente exponen, alegan y solicitan:

1. Esta acción de Injunction Preliminar y Permanente se presenta al amparo de las siguientes exposiciones legales:

a. Ley de Recursos Extraordinarios de Puerto Rico 32 L.P.R.A., Sección 3524.

b. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Carta de Derechos, Artículo II, Secciones 1,8 y 16.

c. Ley HIPAA – Health Insurance Portability and Accountability Act, del 21 de agosto de 1996, 42 U.S.C. 3101.

d. Ley ADA – Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. 12101.

e. Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos - Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 (1 LPRA § 501 et seq).

2. Que el copeticionario Radamés Quiñones Aponte es el Director Ejecutivo de la también copeticionaria Unidad Laboral de Enfermeras(os) y

Empleados de la Salud, siendo la dirección de ambos Calle Nuclear 4107, Urb. Bella Vista, Ponce, Puerto Rico 00716, teléfono (787) 843-0870.

3. Que la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, de ahora en adelante ULEES, es un sindicato obrero que tiene organizados entre otros a enfermeras(os) graduadas(os), enfermeras(os) practicas(os), técnicos(as), oficinistas, empleados profesionales, empleados de mantenimiento, empleados de planta física y otros empleados que desempeñan labores en el Hospital Damas, siendo su representante exclusivo.

4. Que la copetitionada Hospital Damas, Inc. es una institución médico hospitalario que tiene sus facilidades en la ciudad de Ponce, Puerto Rico, y se dedican a la prestación de servicios de salud y médico hospitalarios

5. Que el copeticionado Edwin Sueiro es el Administrador del Hospital Damas, Inc. y el co-peticionado Gilberto Cuevas Aponte es Director de Recursos Humanos de la institución.

6. Que la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone en el Artículo II, lo siguiente:

Sección 1. Dignidad e igualdad del ser humano; discrimen, prohibido.

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

Sección 8. Protección contra ataques a la honra, a la reputación y a la vida privada.

Toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar.

Sección 16. Derechos de los empleados.

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos contra su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario según se disponga por ley.”

7. Que los peticionados Hospital Damas, Inc., su Administrador Edwin Sueiro, y el Director de Recursos Humanos, Gilberto Cuevas Aponte están violando las disposiciones constitucionales antes citadas, al instruir a los unionados miembros de la ULEES a cumplimentar un cuestionario denominado Información Sociodemográfica. **Véase Exhibit 1.**

8. Que el Health Insurance Portability and Accountability Act, Ley HIPAA, garantiza el derecho a la privacidad y confidencialidad de la información de salud de todos los ciudadanos, prohibiendo obtener información de salud de individuos, si éstos desconocen con qué propósito se va a utilizar dicha información, y por otro lado tanto la Americans with Disabilities Act y la Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos, también prohíben la conducta de los copeticionados que se expone en este escrito.

9. Que la Ley HIPAA define lo que constituye información de salud de la siguiente forma:

“(4) HEALTH INFORMATION.--The term 'health information' means any information, whether oral or recorded in any form or medium, that--

(A)

(B) relates to the past, present, or future physical or mental health or condition of an individual, the provision of health care to an individual, or the past, present, or future payment for the provision of health care to an individual.”

10. Que en el cuestionario de Información Sociodemográfica que se le está entregando a cada uno de los unionados se le pregunta entre otras cosas:

a. Si alguna vez han sentido la necesidad de recibir asistencia psicológica por factores relacionados al trabajo, o por factores no relacionados al trabajo.

b. Si padecen de alguna condición médica, cuál es la condición y si recibe tratamiento médico para la misma.

c. Si tienen historial de salud mental, cuál es ese historial y si reciben tratamiento para el mismo.

11. Que como parte del cuestionario de Información Sociodemográfica que se le está entregando a cada uno de los unionados, se les está

acompañando otro cuestionario con las abreviaturas BDI-II, para ser cumplimentado por los empleados, este documento se conoce como Beck Depression Inventory, y es un cuestionario diseñado para medir la severidad de una depresión. El Beck Depression Inventory es utilizado por siquiátras y psicólogos clínicos como parte de las pruebas que se le hacen a personas con problemas siquiátricos y de depresión. Es ilegal que una persona que no tenga las credenciales de siquiátra o psicólogo clínico, pueda utilizar este documento que está diseñado para diagnosticar estados de depresión en pacientes. La información que está obteniendo el Hospital Damas mediante el Beck Depression Inventory es confidencial y para uso solamente de los profesionales de la salud que están autorizados a administrarlo. El cuestionario fue desarrollado únicamente para ser utilizado en las unidades siquiátrica por siquiátras o psicólogos clínicos y es impropio que sea utilizado fuera del contexto clínico o forense. **Véase Exhibit 2.**

12. Que en el cuestionario Beck Depression Inventory que se le está entregando a los unionados, se le formulan todo tipo de preguntas que solo le está permitido formuladas a siquiátras o psicólogos clínicos cuando atienden a un paciente mental o con algún tipo de depresión. El cuestionario le pregunta a cada uno de los unionados a quienes se les ha entregado sobre temas tales como tristeza, pesimismo, fracaso, falta de placer, sentimientos de culpa, sentimientos de castigo, autodesprecio, autocrítica, pensamiento o deseos suicidas, llanto, agitación, falta de interés, indecisión, falta de valor personal, falta de energía, cambios en el patrón de sueño, irritabilidad, cambios de apetito, dificultades de concentración, cansancio o fatiga, falta de interés en el sexo.

13. Que a los unionados además se les está entregando como parte del cuestionario de Información Sociodemográfica, un tercer cuestionario con las abreviaturas BAI, cuyo nombre completo es Beck Anxiety Inventory, documento diseñado para medir la ansiedad clínica de pacientes. Este cuestionario solamente puede ser utilizado en unidades siquiátricas, por siquiátras y psicólogos clínicos, en el diagnóstico de pacientes de condiciones

mentales y dentro del contexto clínico y/o forense. Por medio del Beck Anxiety Inventory se les están formulando preguntas a los unionados sobre adormecimiento, sensación de calor, temblequeo en las piernas, relajamiento, temor de que va a suceder lo peor, mareos, latidos del corazón, inestabilidad, aterrorizado, nerviosismo, sensaciones de ahogo, temblor en las manos, tembloroso, temor de perder el control, dificultades de respirar, temor de morir, asustado, ingestión o malestar estomacal, debilidad, sonrojado, sudor (no por el calor). **Véase Exhibit 3.**

14. Que tanto el Beck Depression Inventory como el Beck Anxiety Inventory son pruebas diseñadas para ser utilizadas solamente por siquiátras dentro de unidades siquiátricas y por sicólogos clínicos, y le está vedado a personas que no tengan las licencias para ejercer dichas profesiones, a tener en su poder copia de los mismos y mucho menos utilizarlos para diagnosticar personas con problemas siquiátricos, de depresión o ansiedad. Es altamente censurable e ilegal que el Hospital Damas y sus funcionarios aquí copeticionados estén obteniendo información íntima de los unionados e información clínica que solo puede ser obtenidas por profesionales de la salud en diagnósticos de pacientes.

15. Que mediante los cuestionarios de Información Sociodemográfica, Beck Depression Inventory y Beck Anxiety Inventory, el Hospital Damas está violando el derecho a la intimidad de los unionados, en contravención con la Sección 1, del Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Hospital Damas al obtener la información que solicita mediante los cuestionarios de Información Sociodemográfica, Beck Depression Inventory y Beck Anxiety Inventory están lanzando un ataque a la honra de los unionados miembros de la ULEES, derecho protegido por la Sección 8, del Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y es una violación a la Sección 16 de la Constitución, ya que se atenta contra la integridad personal de los unionados en el empleo.

16. Que el Hospital Damas y sus ejecutivos están utilizando la información de salud protegida de los unionados que obtienen mediante los cuestionarios mencionados, con propósito de obtener ventajas comerciales y/o de negocios, lo que es una crasa violación de la Ley HIPAA.

17. Que la Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos - Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, en el Artículo 5 (1 LPRA § 505) dispone:

Las instituciones públicas o privadas no ejercerán, pondrán en vigor o usarán procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial por el mero hecho de tal impedimento. Esta prohibición incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo. No se podrá exigir en los formularios de solicitud de empleo o servicios que el solicitante indique si tiene o ha tenido previamente algún impedimento físico, mental o sensorial. El así hacerlo creará la presunción de que dicha entidad discrimina por razón de impedimento y tendrá el peso de la prueba para demostrar lo contrario de presentarse una querrela en su contra, conforme lo establece la [1 LPRA sec. 509] de este título.

Un patrono podrá preguntar si el candidato tiene un impedimento cuando se le exija a éste tomar un examen de ejecución, el cual es requerido a todos los solicitantes para poder optar por el puesto solicitado. En todos los otros casos en que no se requiera un examen de esta naturaleza no se le podrá preguntar al candidato si tiene un impedimento hasta que se le haya ofrecido y éste haya aceptado el empleo y solamente para efectos de acomodo razonable. Sin limitarse a, se considerarán, además, prácticas discriminatorias los siguientes actos:

(1) El concertar acuerdos, contratos o subcontratos con un tercero para perpetuar, limitar, segregar o clasificar a un solicitante de empleo o empleado de forma tal que éstos no sean empleados o ascendidos en su empleo;

(2) excluir o negar o de alguna otra forma impedir que una persona cualificada, con o sin impedimento, obtenga beneficios o empleo por su asociación o relación con una persona que tenga un impedimento o se le asocie con una persona que padece un impedimento aun cuando no lo tenga;

(3) negarle empleo a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas, si esta negativa está basada en la intención de no conceder un acomodo razonable.

18. Que el Congreso de Estados Unidos de América al aprobar la Ley ADA determinó que:

“physical or mental disabilities in no way diminish a person's right to fully participate in all aspects of society, yet many people with physical or mental disabilities have been precluded from doing so because of discrimination; others who have a record of a disability

or are regarded as having a disability also have been subjected to discrimination”

19. Que en *Arroyo vs. Rattan Specialties, Inc.* 117 DPR 35, 65 (1986), se reconoció que a pesar de las normas especiales que puedan aplicar en la relación entre un patrono y un empleado, ello no excluye la posibilidad de recurrir a una acción civil cuando las circunstancias particulares del caso así lo permitan:

“El hecho de que la violación de los derechos constitucionales en este caso haya ocurrido dentro del contexto de la relación obrero-patronal y que se trate de un obrero contratado sin tiempo determinado (employment-at-will), no implica que éste haya renunciado a sus derechos constitucionales y se vea impedido de obtener un remedio real y efectivo que los indique. A pesar de que, como regla general, a un obrero o trabajador contratado sin tiempo determinado se le puede despedir por justa causa, sin causa o por causa injustificada y que bajo estas circunstancias el único derecho que le asiste es el provisto por la Ley Num. 80 de 30 de mayo de 1976; no es menos cierto que una excepción a esta norma es que el despido se haga con el propósito y la intención de frustrar o subvertir, o que tenga el efecto de frustrar o subvertir una clara política pública. En relación con los contratos sin término determinado, la legislación laboral se ha interpuesto para impedir que al separarse al empleado éste quede en total desamparo económico mientras gestiona y consigue nuevo empleo. Cassastis v. Escambrón Beach Hotel, 86 D.P.R. 375, 379 (1962). Por lo tanto, esta legislación no puede operar para privar al obrero de los remedios apropiados para vindicar eficazmente sus derechos constitucionales. En el caso de autos se trata de una conducta del patrono que le violó los derechos constitucionales fundamentales al empleado. Estamos en presencia de un despido injustificado que subvierte una política pública de rango constitucional. Ante estas circunstancias, el demandante tenía derecho a instar una acción de injunction y a reclamar los daños que se le ocasionaron.”

20. Que la ULEES no tiene otro remedio en ley para proteger los derechos de sus afiliados que no sea que este Honorable Tribunal emita una Orden de Injunction Preliminar y Permanente contra los peticionados para que éstos +se abstengan de solicitar información contenida en los documentos a que se hace referencia en esta petición.

21. Que el Hospital Damas, Inc. y los copeticionados Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte están en la obligación de devolver por medio de este tribunal todos los formularios que hayan sido cumplimentado por los unionados miembros de la ULEES, y devolver la información que hayan obtenido, para ser decomisada y destruida.

22. Que el Hospital Damas, Inc. y los copeticionados Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte están en la obligación de detener su actuación ilegal y tienen que devolver la información que hayan obtenido de los unionados y que haya sido entregada a terceras personas.

23. Que los miembros de la ULEES afectados por los atropellos e ilegalidades de los peticionados, no tienen un remedio administrativo para hacer valer sus derechos, y si dicho remedio existiese, recurrir a la vía administrativa para reclamar sus derechos, tal reclamo se tornaría en académico, ya que los daños que están sufriendo son graves, continuos y de patente intensidad.

24. Que este Honorable Tribunal debe emitir una Orden de Injunction Preliminar y Permanente dirigida a Hospital Damas, Inc., Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte para que se abstengan de continuar violando los derechos constitucionales y estatutarios de los miembros de la ULEES, de los cuales se haya obtenido la información, y a los que se les esté solicitando en estos momentos.

25. Que este Honorable Tribunal debe resolver que las actuaciones de los co-peticionados son ilegales, violan todas las disposiciones de las leyes antes citadas, y específicamente es una conducta violatoria de los derechos constitucionales de los miembros de la ULEES que desempeñan labores en el Hospital Damas.

26. Cualquier acción legal en otro foro que no sea este Honorable Tribunal resultaría en un agravio por no brindar un remedio adecuado al daño sufrido.

27. Que los peticionarios no tienen un remedio ordinario que sea rápido, adecuado y eficaz, que pueda reparar el agravio de patente intensidad como lo es la obtención ilegal de información personal, íntima, médica, siquiátrica y psicológica de los empleados del Hospital Damas miembros de la ULEES.

28. Que la obtención de información personal, íntima, médica, psicológica y siquiátrica de los empleados les está causando a éstos daños

irreparables, los que no se pueden cuantificar económicamente, por lo que una compensación pecuniaria no habría de proporcionarle un remedio adecuado.

29. Que la actuación inconstitucional del Hospital Damas, Inc., de Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte en contra de los empleados miembros de la ULEES, les está causando daños y perjuicios hasta este momento estimados en la suma de \$5,000,000.00, y le está causando daños a la U.L.E.E.S. por \$1,000,000.00, de los cuales responden todos los peticionarios en su carácter oficial y personal.

30. Que la conducta ilegal aquí planteada es continua y no hay intención de los copeticionados de discontinuar dicha práctica en un futuro inmediato.

31. Que los remedios aquí solicitados de Sentencia Declaratoria, Injunction Preliminar y Permanente, y cualquier otro que proceda en derecho en contra de los demandados deben ser dictados por este Honorable Tribunal para detener los daños que se le están causando a los obreros y prevenir que se le sigan causando en el futuro inmediato, para los cuales no hay un remedio adecuado en ley y para evitar multiplicidad de pleitos.

SUPLICA

POR TODO LO CUAL, se solicita del Honorable Tribunal que emita los siguientes remedios:

a. Emita una Orden de Injunction Preliminar y Permanente contra Hospital Damas, Inc., Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte para que se abstengan de violar los derechos constitucionales y estatutarios de los miembros de la ULEES.

b. Emita una Orden de Injunction Preliminar y Permanente contra todos los peticionados para que inmediatamente cesen en la práctica de obtener información personal, médica, psicológica y psiquiátrica de los empleados miembros de la ULEES.

c. Ordene al Hospital Damas, Inc. Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte a devolver por medio de este tribunal todos los documentos de Información Sociodemográfica, Beck Depression

Inventory y el Beck Anxiety Inventory, que hayan sido cumplimentado por los unionados.

d. Ordene al Hospital Damas, Inc. Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte a no entregar a terceras personas la información que ha obtenido de los unionados por medio de los cuestionarios, y si la han entregado que se devuelva por medio de este tribunal.

e. Dicte una sentencia decretando la ilegalidad de las actuaciones de los copeticionados que se exponen en esta petición.

f. Condene al Hospital Damas, Inc. Edwin Sueiro y Gilberto Cuevas Aponte a satisfacer las sumas por concepto de daños y perjuicios que se reclaman en esta petición.

RESPETUOSAMENTE SOMETIDA.

En San Juan, Puerto Rico a ____ de noviembre de 2013.

CARLOS M. ORTIZ VELAZQUEZ

TSPR Número 4379

Colegiado Número 5687

Abogado de los peticionarios

Calle Héctor Salamán Núm. 354

Urb. La Merced

San Juan, Puerto Rico 00918

Tel. (787) 594-9029

Fax (787) 763-8380

e-mail: c.ortizvelazquez@yahoo.com

JURAMENTO

Yo, Radamés Quiñones Aponte, mayor de edad, casado, Director Ejecutivo de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud y vecino de Ponce, Puerto Rico bajo el más solemne juramento declaro lo siguiente:

1. Que mi nombre y demás circunstancias personales son las anteriormente mencionadas.

2. Que he leído la Petición que antecede y los hechos en ella expresados son ciertos y me constan de propio y personal conocimiento y la misma ha sido redactada conforme a mis instrucciones.

3. Que lo declarado es la verdad y nada más que la verdad.

En San Juan, Puerto Rico a _____ de noviembre de 2013.

Radamés Quiñones Aponte

Afidávit Número: _____

Jurado y suscrito ante mí por Radamés Quiñones Aponte de las circunstancias personales antes expresadas, y a quién doy fe de conocer personalmente.

En San Juan, Puerto Rico, hoy _____ de noviembre de 2013.

Notario Público