

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(Patrono u Hospital)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERA(O)S Y EMPLEADOS DE
LA SALUD
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-638

SOBRE : DESPIDO
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
(Lenny Pérez)

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Hospital de la Concepción, el 10 de noviembre de 2014. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación el mismo día de la audiencia.

Por el Hospital de la Concepción, en adelante "el Patrono u Hospital", comparecieron: el Lic. Francisco J. Jorge Negrón, representante legal y portavoz; Jorge Rodríguez, Director de Relaciones Laborales; Lilliam Caraballo, Cynthia Bhitari y Omar Caraballo, testigos.

Por la Unidad Laboral de Enfermera(o)s y Empleado(a)s de la Salud, en adelante "la Unión o ULEES", comparecieron: el Lic. Félix Bartolomei, asesor legal y

portavoz; José F. Costas Vidal, funcionario; Sonia Figueroa, testigo y Lenny J. Pérez, querellante.

Además se encontraba en sala, en calidad de observador, con la anuencia de las partes, el compañero Mediador de Conflictos Obrero Patronales I, Leslie Isaac Rodríguez.

ACUERDO DE SUMISIÓN

La Honorable Árbitro deberá determinar si el despido del Sr. Lenny Pérez Martínez estuvo justificado o no a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el Manual de Empleados y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo. De ser injustificado, proveer el remedio de acuerdo al Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo¹

ARTÍCULO X SEGURIDAD DE EMPLEO

Despido

1. El Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por este convenio, excepto por causa o razón justificada. Esta disposición no aplicará a los empleados que estén bajo periodo probatorio o temporero.
2. En caso de despido, el Hospital notificará por escrito al empleado y a la Unidad Laboral las razones para justificar el despido, no más tarde de tres (3) días laborables siguientes a la fecha del despido.

¹ Convenio Colectivo Unidad de Enfermeros Graduados, vigente desde el 1 de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2016. Exhíbit I Conjunto.

**ARTÍCULO XI
QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

...

SEGUNDO PASO

...

5. Cuando se trate de una querrela de despido, si el árbitro determina que el despido fue injustificado tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado.

...

**ARTÍCULO XXVII
DISPOSICIONES GENERALES**

A. Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a recibir un trato justo y respetuoso de parte de los representantes del Hospital e igual conducta deberían observar los empleados hacia los representantes del Hospital y hacia sus compañeros de trabajo.

B. ...

K. Cuando a un empleado se le requiere comparecer a una reunión o vista para dilucidar una querrela, que pudiese resultar en sanción disciplinaria, se le permitirá y así se le será notificado antes de la reunión, contar con la presencia en dicha reunión o vista, de un representante de la Unión.

**ARTÍCULO XXXII
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del Hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicara el Hospital, la adopción de normas y procedimientos

referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios ... el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el Hospital; ... Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

...

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

Manual del Empleado²

Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias

...

1. ...

16. Actuar descortés o faltarle el respeto a otros empleados, pacientes o allegados.

1er incidente: Reprimenda Verbal (En algunas circunstancias procederá la separación inmediata de empleo)

2do incidente: Advertencia escrita

3er o más incidente: Suspensión/Separación de empleo

...

40. Conducta inmoral u obscena.

² Aprobado y puesto en vigor el 17 de marzo de 2008. Éste Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhibit IV del Patrono.

1er incidente: Separación de empleo.

...

42. Violar las políticas de igualdad en el empleo u hostigamiento sexual.

1er incidente: Separación de empleo.

Como empleado del Hospital, usted puede solicitar la reconsideración de cualquier acción disciplinaria, incluyendo el despido, que se tome en su contra.

OTRAS NORMAS DE CONDUCTA

Prohibición del Hostigamiento Sexual

General

...

El hostigamiento sexual en el trabajo constituye una forma de discrimen por razón de sexo. En cumplimiento con las disposiciones de ley, de las reglas y reglamentos del Estado sobre ese particular y en atención a una sana administración, el Hospital ha establecido normas de estricto cumplimiento prohibiendo el hostigamiento sexual tanto en los predios de la institución como en cualquier actividad del Hospital, aunque esta se lleve a cabo fuera del Hospital.

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal, escrita (incluyendo medios de comunicación electrónicos) o física de naturaleza sexual, cuando se dan una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en un fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto de o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores, otro personal gerencial, compañeros empleados o terceras personas tales como clientes o visitantes. ...

El Hospital exige que se dé el cumplimiento más estricto a esta política y que todo el personal se abstenga de incurrir en hostigamiento sexual en el trabajo.

El Hospital investigara inmediatamente toda notificación, queja o querrela que reciba sobre hostigamiento sexual. A estos fines se dispone:

- a. Toda persona que conozca de cualquier situación que envuelva hostigamiento sexual deberá notificarlo al Director de Recursos Humanos, a un Supervisor, a un Jefe de Departamento o a cualquier funcionario de la Administración. Esta comunicación se tratara en total confidencia.
- b. El Director de Recursos Humanos deberá iniciar de inmediato una investigación, la cual se hará en privado. Las declaraciones de los testigos se mantendrán en confidencia. Si se determina que ha habido hostigamiento sexual, se tomara acción disciplinaria que puede incluir el despido del infractor.

...

Obligaciones del personal de Supervisión

Es responsabilidad de todo el personal de supervisión el no incurrir en ningún acto constitutivo de hostigamiento sexual, ni crear un ambiente hostil en su área de trabajo. Pero, además, es su responsabilidad evitar que otros empleados y personal de supervisión incurran en hostigamiento sexual o creen un ambiente hostil en su área de trabajo, o en cualquier área de trabajo de la empresa.

...

Obligaciones de todos los Empleados

Es responsabilidad de todo empleado no incurrir en hostigamiento sexual en el trabajo. También es responsabilidad de cualquier empleado que sea testigo de un acto de hostigamiento sexual, o a quien otro empleado se le haya quejado de ser víctima de hostigamiento sexual, informarlo prontamente a las personas correspondientes que se explicaran más adelante. También es responsabilidad de todos cooperar con cualquier investigación que haga el Hospital.

El no informar prontamente a las personas indicadas el haber presenciado un acto de hostigamiento o la comunicación de un empleado que se queje de ser hostigado sexualmente, constituye un acto grave de indisciplina, y

conllevará la sanción que corresponda, incluyendo el despido, dependiendo de la seriedad del hostigamiento.

Para evitar malos entendidos, el Hospital invita a todo el personal a continuar manteniendo las relaciones de trabajo y la vestimenta en el ámbito profesional y evitar la excesiva familiaridad, bromas y comentarios que puedan dar cabida a malas interpretaciones.

El Hospital prohíbe las represalias, toda vez que son contrarias al propósito de esta política. Por ende, las mismas no serán toleradas bajo ningún concepto. ...

Procedimiento para presentación e investigación de Querellas

El empleado que entienda que está siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, deberá presentar su queja al Director de Recursos Humanos. ...

Toda notificación, queja o querella que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada prontamente y se le notificará al querellante de su resultado.

En aquellos casos en que se determine que un supervisor, oficial o empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, se tomará la acción correctiva que corresponda, la cual incluirá la medida disciplinaria apropiada. En caso que lo amerite, se despedirá al hostigador.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Al momento de los hechos ante nuestra consideración, las relaciones obrero patronales del Hospital y la Unión estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente³.

³ Exhíbit I Conjunto.

2. Lenny J. Pérez Martínez, aquí querellante, se desempeñaba como enfermero graduado en la Sala de Emergencias del Hospital. Comenzó en dichas funciones para junio de 2012.
3. El 25 de junio de 2012, el Querellante recibió el Manual del Empleado del Hospital⁴.
4. El señor Pérez es homosexual.
5. El 1 de julio de 2013, la enfermera graduada de Sala de Emergencias, Lilliam Caraballo, presentó una queja ante el Director de Relaciones Laborales, Sr. Jorge Rodríguez, porque se sentía hostigada sexualmente por el señor Pérez.
6. La señora Caraballo se ha desempeñado como enfermera graduada de Sala de Emergencias del Hospital por los pasados dieciocho (18) años.
7. La señora Caraballo hizo un informe en el que indicó se sentía hostigada sexualmente por el señor Pérez y que éste le faltaba el respeto al tocarle los glúteos y los senos, pellizcarla, hablarle de sus nalgas y utilizar palabras obscenas al hablarle en el área de trabajo de la Sala de Emergencias⁵.
8. El Director de Relaciones Laborales comenzó una investigación a raíz de la querrela de la señora Caraballo.
9. La señora Caraballo no se quejó ante su supervisora inmediata antes de elevar la queja ante el Director de Relaciones Laborales. Tampoco habló con funcionario alguno de la Unión al respecto.

⁴ Exhibit V del Patrono.

⁵ Exhibit I del Patrono.

10. La enfermera graduada de Sala de Emergencias, Cynthia Bhitari, quien se ha desempeñado en tal capacidad por los pasados ocho (8) años, dirigió un informe al Director de Relaciones Laborales el 6 de agosto de 2013⁶, apoyando las alegaciones de la señora Caraballo. En resumen, ésta indicó que había escuchado al señor Pérez haciéndole comentarios inadecuados a la señora Caraballo sobre sus nalgas, que había visto cuando le tocaba los senos por el lado y que frecuentemente utilizaba lenguaje obsceno. Indicó además que el propio Querellante le manifestó en una ocasión a un guardia de seguridad que ofrece servicios en el Hospital: "Quédate quieto que te voy a chupar el bicho".
11. Aún cuando la señora Bhitari se sintió incómoda por el ambiente hostil que le creó dicho comentario de parte del Querellante, no elevó una queja formal ante ningún supervisor y/o administrador.
12. La señora Bhitari es nuera de la señora Caraballo.
13. El Sr. Omar Caraballo, guardia de seguridad de la Compañía Securitas quien brinda servicios al Hospital, también realizó un informe el 8 de agosto de 2013, como parte de la investigación que realizó el Director de Relaciones Laborales⁷.
14. En el mismo manifestó que el señor Pérez utilizaba palabras soeces con mucha frecuencia, incluso delante de los pacientes, y que en una ocasión le dijo: "te

⁶ Exhíbit II del Patrono.

⁷ Exhíbit III del Patrono.

voy a mamar el bicho hasta sacarte la leche.” Que él se sintió ofendido y sorprendido y le pidió a Pérez que suspendiera el relajo que a él no le gustaba.

15. El señor Caraballo no se querelló con nadie sobre este incidente.
16. El Director de Relaciones Industriales le notificó al señor Pérez que había una querrela de hostigamiento sexual en su contra, pero no le entrevistó y/o solicitó informe, como parte de la investigación, sobre los eventos antes mencionados.
17. Concluida la misma, el 21 de agosto de 2013⁸, tomó la decisión de despedir al Querellante por entender que había violado las Normas del Hospital que prohíben el hostigamiento sexual, entre otras.
18. Durante la audiencia, el Querellante negó haber llevado a cabo las conductas que le imputaron.
19. El 4 de septiembre de 2013, la Unión radicó la querrela que nos ocupa ante este foro alegando que el despido del señor Pérez no estuvo justificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si el despido del Querellante estuvo justificado o no a la luz del Convenio Colectivo, el Manual de Empleados y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus contenciones.

⁸ Exhíbit II Conjunto.

En casos que involucran acciones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes.

Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso⁹.

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. si la medida disciplinaria fue razonable¹⁰.

El estado de derecho en Puerto Rico, no favorece el despido de un empleado como sanción a la primera infracción cometida por éste. Para que se considere justificado el despido de un empleado por una falta, esta debe ser de tal gravedad, o tan lesiva al buen y normal funcionamiento de la empresa que esperar a que se repita, sería una imprudencia de parte del Patrono. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave aquella que es de tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del

⁹ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

¹⁰ Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del Patrono esperar su reiteración para despedir al empleado¹¹. El despido que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento, no se considerará por justa causa¹².

En cuanto al concepto de justa causa, los empleados que forman parte de una unidad apropiada, cubiertos por las disposiciones de un convenio colectivo vigente, gozan de una protección mucho más amplia. Sobre el particular el prestigioso tratadista en Derecho Laboral, Profesor Demetrio Fernández Quiñones comenta:

... los empleados cubiertos por convenios colectivos tienen una protección mucho más amplia. Aquello que puede constituir justa causa según las leyes laborales puede ser atemperado por el árbitro a las circunstancias del caso en particular. La reprimenda, descenso, suspensión o despido por el patrono de un empleado unionado puede ser dejado sin efecto por un árbitro. Su determinación puede estar basada en falta de justa causa o porque el castigo es excesivo para el tipo de conducta observada por el empleado. La protección que ofrece el sistema arbitral para ese tipo de empleado no es teórica; los árbitros, con mucha frecuencia, ordenan a los patronos a reinstalar a los empleados, con paga atrasada y dejan sin efecto las sanciones disciplinarias impuestas por el patrono. Los árbitros consideran la protección contra los despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que los despidos sean por justa causa aun cuando el contrato no contenga una disposición en ese sentido¹³.

¹¹ Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536 (1974).

¹² 29 L.P.R.A. §185b., Artículo 2 de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, Ley de indemnización por despido injustificado.

¹³ Fernández Quiñones, ante, pág. 208.

La Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades, tiene su fundamento en el principio constitucional sobre la inviolabilidad de la dignidad del ser humano. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe dicho mandato constitucional, privando a la persona quien lo sufre del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la Ley¹⁴. Menciona el estatuto, que constituye hostigamiento sexual en el empleo, cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Este se manifiesta de diversas formas, desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que pueden llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico, hasta la agresión sexual simple o agravada¹⁵. El Artículo 3 de la Ley 17, supra, nos define las instancias en las que se configura el hostigamiento sexual en el empleo:

Artículo 3- El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

¹⁴ Exposición de Motivos Ley 17, supra.

¹⁵ Exposición de Motivos Ley 17, supra.

- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o **cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.** (Énfasis nuestro.)

Añade el Artículo 4:

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

La jurisprudencia, tanto local como federal, ha establecido que el hostigamiento sexual en el empleo puede configurarse, irrespectivamente de la preferencia sexual del implicado¹⁶.

La prueba presentada por el Patrono fue suficiente para demostrar que el Querellante incurrió en vocabulario y actos ofensivos para con sus compañeros y personal ajeno al Hospital que violó las Normas de Conducta del Manual de Empleados Número 16 y 40 y el Artículo XVII, inciso (a) del Convenio Colectivo. En particular, el testimonio del guardia de seguridad quien brinda servicios al Hospital, pero no es empleado de éste, nos mereció entera credibilidad. Ciertamente, comentarios de la índole del que el Querellante le realizó al señor Caraballo, el contacto físico con otros compañeros de trabajo, como el que alegó la señora Caraballo y confirmó presenciar la señora Bhitari, y el uso constante de lenguaje soez,

¹⁶Afanador v. Roger Electric 2002 TSPR 56 ; Oncale v. Sundowner Offshore Services, 523 U.S. 75

el cual incluso confirmó el testimonio de la supervisora Sonia Figueroa es una conducta que crea un ambiente hostil u ofensivo de trabajo. Este tipo de conducta está prohibida, tanto por la Ley 17, supra, como por la Norma Número 42 de las del Manual de Empleados.

Por otra parte, entendemos que la investigación cursada por el Director de Relaciones Laborales, adoleció del elemento fundamental del debido proceso de que el empleado sujeto a ser disciplinado se caree con la prueba en su contra y que ofrezca su versión de los hechos durante la investigación, previo a ser disciplinado.

No fue hasta el 21 de agosto de 2013, fecha en la que se le cursó la carta de despido al Querellante, que se le dio la oportunidad a éste de dar su versión de los hechos. Sin embargo, la decisión del despido ya estaba tomada. Previo a esto, solo se le notificó sobre la querrela que obraba en su contra y el proceso de investigación que con relación a ello estarían comenzando. Al Querellante no se le solicitó su versión de los hechos y/o algún informe, como se les requirió a la señora Caraballo y demás testigos como parte de la investigación. Durante la celebración de la audiencia de arbitraje fue que el Querellante tuvo la oportunidad de carearse con la evidencia en su contra. Para futuras ocasiones, sería una práctica de sana administración que se evalúe y tome en consideración la posición del imputado de hostigamiento durante la investigación para preservar la pureza e imparcialidad de la misma.

A tenor con el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

A tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el Manual de Empleados, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la prueba desfilada, el despido del Sr. Lenny Pérez Martínez estuvo justificado. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de enero de 2015.



RUTH L. COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de enero de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO FRANCISCO J. NEGRÓN
VALLE HERMOSO NORTE
P-6 CALLE CLAVEL
HORMIGUEROS PR 00660

SR JORGE RODRÍGUEZ DÍAZ
DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO FÉLIX BARTOLOMEI
#828 AVE HOSTOS
OFICINA 102
MAYAGUEZ PR 00681

SR JOSÉ F. COSTAS
ULESS
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III