

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 GENERAL CASTAÑER, INC.  
(Hospital)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-78

SOBRE: HOSTIGAMIENTO  
LABORAL Y  
PERSECUCIÓN

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en Hato Rey el martes, 12 de abril de 2005. El caso quedó sometido, para consideración y adjudicación, en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por "**el Hospital**": el Sr. Domingo Monroig, Representante y Portavoz; y la Sra. Grisell Cabrera, Testigo. Por "**la Unión**": el Sr. José Añeses Peña, Asesor y Portavoz; y la Sra. Mayra I. Hernández Vera, Querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el Patrono observó una conducta de hostigamiento laboral y persecución contra la querellante Mayra I. Hernández; de determinarse que mantuvo esa conducta la Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

**III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO****ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

**Sección 1:** Durante la vigencia de este convenio, la Unión y el Hospital se comprometen a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implementación, administración y aplicación de este convenio, al procedimiento para atender y resolver querellas creado en este artículo. A tales efectos, se establece el siguiente procedimiento:

- A. Se entenderá por quejas, querellas y / o agravios cualquier reclamación que tenga el Hospital, la Unión y / o cualquier empleado por una alegada violación de este acuerdo.

...

**ARTÍCULO XLI DISPOSICIONES GENERALES**

...

**Sección 6: Buen trato y respeto recíproco**

La Administración, sus funcionarios y supervisores se obligan a dar a los empleados de la Unidad Apropiaada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Administración.

...

**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. La Lcda. Mayra I. Hernández Vera, aquí querellante, se desempeña como Tecnóloga Médica en el Laboratorio del Hospital y al mismo tiempo funge como Delegada General de la Unión.
2. El turno de trabajo de la Querellante comienza a las 7:00 a.m. y termina a las 3:30 p.m.
3. La Lcda. Grisell Cabrera es la Directora del Laboratorio del Hospital y se desempeñó como supervisora de la Querellante hasta el 17 de mayo de

2004, fecha en que comenzó a trabajar en el Hospital la nueva supervisora Lcda. Burdene Stouffer.

4. La Lcda. Grisell Cabrera acude al laboratorio una vez por semana.
5. Surgió de la prueba que el personal del Hospital no estaba organizado sindicalmente y que la Querellante hizo las gestiones para que la Unión General de Trabajadores lo organizara.
6. La Querellante fue objeto de diversas acciones disciplinarias que culminaron en el foro de arbitraje. Las querellas fueron dilucidadas por los Árbitros Ángel Tanco, Yolanda Cotto y Ángel Narváez, quienes emitieron sus Laudos a favor de ésta.
7. En el caso A-02-520, el Árbitro Ángel Tanco emitió un Laudo el 23 de enero de 2004, donde se determinó lo siguiente: Conforme a los hechos, al Convenio Colectivo y la prueba presentada, los descuentos de salarios de los días 27 y 28 de junio de 2002 no estuvieron justificados. Se ordena que las ausencias correspondientes a estos días se carguen a la Licencia de Enfermedad y Vacaciones correspondientes, y se proceda con el pago de los mismos no más tarde de 13 de febrero de 2004.
8. En el caso A-03-1442, la Árbitro Yolanda Cotto emitió un Laudo el 22 de noviembre de 2004, donde determinó que la carta de amonestación de 13 de septiembre de 2002, impuesta a la Sra. Mayra I. Hernández, no estuvo justificada. Se ordenó que la misma fuera removida del expediente de la empleada.

9. En el caso A-03-3007, el Árbitro Ángel Narváez emitió el siguiente Laudo:  
A base de los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable, determinamos que el Patrono violó el Convenio Colectivo al asignar los trabajos de los Querellantes a la supervisora, Lourdes Cuevas, durante los meses de febrero y marzo de 2003. Se ordena al Patrono el cese y desista de esta práctica.
10. El 16 de julio de 2004, la Unión radicó una querrela en arbitraje sobre un alegado patrón de persecución y hostigamiento laboral por parte de la Lcda. Grisell Cabrera hacia la Querellante.

## VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión argumentó que la Querellante ha sido objeto de una serie de acciones injustificadas por parte de la Lcda. Grisell Cabrera. Para probar su caso, la Unión presentó el testimonio de la Querellante, ésta declaró, en síntesis, que la Directora del Laboratorio la ha perseguido y hostigado en su trabajo al imputarle faltas sin que se dialogue primero con ella y sin que se efectúe una investigación a fondo. Que la Directora le envía memorandos injustificadamente cada vez que se ausenta alegando que no ha avisado, aún cuando lo haya hecho. Que la Directora, a pesar de que la Querellante es su subordinada, la ignora y no le contesta cuando le habla, que en fin, no dialoga con ella para nada. Que la sobrecargan de trabajo y no le notifican de cambios en el uso de equipo y materiales; si se compra un equipo nuevo no se le adiestra y se le deja en el limbo. Si cambian los protocolos (directrices para realizar su trabajo) tampoco

le notifican. La Querellante atribuye esta actitud hacia su persona a una estrategia para hacer que ella cometa un error grave que justifique su despido.

La Unión, aludió además, a diferentes Laudos, *supra*, emitidos a favor de la Querellante como prueba del alegado patrón de persecución y hostigamiento del que ha sido objeto y le solicitó a ésta Ábitro que tomara conocimiento de ellos.

El Hospital, por su parte, adujo que sus acciones con respecto a ésta estuvieron justificadas y que no ha existido tal patrón de hostigamiento y persecución en su contra. Para sostener sus alegaciones presentó el testimonio de la Lcda. Grisell Cabrera quien negó haber incurrido en tal patrón de conducta.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el Hospital ha incurrido en un patrón de persecución y hostigamiento laboral en contra de la Sra. Mayra Hernández Vera.

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración una imputación de persecución y hostigamiento laboral y dos testimonios de los cuales debemos conceder credibilidad sólo a uno. Para sostener o impugnar el asunto de la credibilidad de un testigo consideramos los siguientes factores reconocidos por la Regla 44 de evidencia:

1. Comportamiento del testigo mientras declara y la forma en que lo hace.
2. Naturaleza o carácter del testimonio.
3. Grado de capacidad del testigo para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual declara.
4. Existencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte del testigo.
5. Manifestaciones anteriores del testigo.
6. El carácter o conducta del testigo en cuanto a veracidad o mendacidad.

Sopesados dichos criterios a la luz de las versiones ofrecidas sobre los hechos, concluimos, que nos merece credibilidad la versión expresada por la Querellante. Ésta se mostró segura al declarar y su comportamiento al así hacerlo reflejó confianza, además pudo recordar y comunicar adecuadamente su versión de los hechos, mientras que la Lcda. Cabrera se mostró evasiva e incapaz de recordar detalles relacionados a su desempeño como supervisora y directora.

El hecho de que la Querellante haya sido objeto de acciones disciplinarias injustificadas, como lo demuestran los Laudos, *supra*, emitidos por diferentes Árbitros de este negociado, abona a la percepción de la Querellante de que esta situación se originó con el propósito de hacer que cometa un error grave que justifique su despido. Por tal razón, concluimos que le asiste la razón a la Querellante y declaramos un cese y desista de ésta práctica.

## VI. LAUDO

El Patrono observó una conducta de hostigamiento laboral y persecución contra la querellante Mayra I. Hernández. Se ordena un cese y desista de esta práctica, inmediatamente.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, a 2 de septiembre de 2005.

**LILLIAM M. AULET BERRÍOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 2 de septiembre de 2005 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR LUIS ÁLVAREZ COLÓN  
OFICIAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

SR DOMINGO MONROIG  
DIRECTOR EJECUTIVO  
HOSPITAL CASTAÑER  
PO BOX 1003  
CASTAÑER PR 00631

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA  
PO BOX 21537 UPR STA  
SAN JUAN PR 00931-1537

LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ  
SECRETARIA