

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

<b>HOSPITAL PRESBITERIANO (PATRONO)</b>	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO NÚMERO: A-11-1905</b>
<b>FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES (UNIÓN)</b>	<b>SOBRE: DESPIDO</b>
	<b>ÁRBITRO: RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 18 de enero de 2012, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 2 de abril de 2012, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por el Hospital compareció la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, Asesora Legal y Portavoz, como testigos la Sra. Irma Carrillo Muñiz, Directora de Recursos Humanos del Hospital y la Sra. Itza Soto Silva, Directora de Enfermería del Hospital. Por la Unión compareció el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz, el Sr. Eduardo Ubarry, Presidente de la Unión, el Sr. Marcos Cordero, Oficial de la Unión, la Sra. Dana Ayala, Querellante y la Sra. Rosa Ceballos, Delegada y Testigo.

## **II. SUMISIÓN**

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>1</sup> El proyecto del Hospital fue el siguiente:

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

“Que este Honorable Árbitro determine si el despido de la Querellante estuvo o no justificado a tenor con el Convenio Colectivo, conforme a derecho y a la evidencia presentada. De no estar justificado, que el árbitro determine el remedio adecuado.”

Por su parte, el proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Determinar si el despido de la querellante Dana Ayala Cruz estuvo o no justificado; de no estarlo el árbitro proveerá el remedio adecuado.”

Entendemos que el asunto a resolver esta contenido en el proyecto de la Unión.

### III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO IV

##### PRERROGATIVA GERENCIAL

Sección 1. El Hospital retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar su empresa, al igual que su fuerza de trabajadora, en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la ley del Convenio Colectivo. Tales facultades incluyen por vía de la ilustración y no limitativas, las siguientes:

a...

b...

c. Emplear, cesantear, remplazar, trasladar y por justa causa, despedir y/o disciplinar sus empleados. A tales efectos, EL HOSPITAL, podrá poner en vigor normas, reglas y reglamentos de disciplina y acuerdan enviar copia de las mismas con anticipación a LA UNION y a los empleados.

Sección 2. La Unión se reservará el derecho de cuestionar cualquier acción de EL HOSPITAL basada en las normas, reglas y reglamentos de disciplina establecidos por EL HOSPITAL, a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.

### ARTÍCULO XIII

#### PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Cualquier controversia disputa, conflicto, discrepancia o diferencia de interpretación entre EL HOSPITAL y cualquier empleado, o LA UNIÓN que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones expresas en este Convenio, o cualquier controversia, disputa o conflicto sobre medidas disciplinarias o la suspensión o despido de uno o más empleados regulares, será resuelto conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

#### Sección 6. ARBITRAJE

Si las partes no llegan a un acuerdo en el Segundo Paso de Quejas y Agravios, dentro de los cinco (5) días siguientes a la decisión en el Segundo Paso, LA UNIÓN o EL HOSPITAL, podrá someter el asunto a un árbitro seleccionado mutuamente de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

El árbitro tendrá completa discreción, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, conforme a derecho, en cuanto al procedimiento de la vista. Su laudo será por escrito y se le notificará a ambas partes. LA UNIÓN y EL HOSPITAL podrán comparecer ante el árbitro por sí mismo o podrán ser representados por sus agentes o abogados. El árbitro tendrá facultad para reponer a un trabajador y establecer pago por el tiempo que un trabajador estuvo fuera del trabajo, si determina que el despido o la suspensión no estuvieron justificadas.

El laudo del árbitro será final y obligatorio para las partes, disposiciones que ningún laudo del árbitro podrá modificar o alterar las disposiciones de este Convenio.

#### IV. REGLAS DE CONDUCTA APLICABLES<sup>2</sup>

49. Actos amenazantes, agresiones, exposiciones deshonestas, indecentes u obscenas, alteración a la paz, y otros actos similares dentro del Hospital y en las áreas circundantes.

---

<sup>2</sup> Exhibits 1 del Hospital.

22. Conducta desordenada, juegos de mano, lenguaje inapropiado u obsceno en los predios del Hospital.

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de empleo y un procedimiento para la resolución de controversias. La empleada reclamante fue despedida de su puesto de trabajo el 13 de enero de 2011.<sup>3</sup> Por tal razón la parte querellante activó el procedimiento de querellas para impugnar la medida disciplinaria impuesta por el Hospital a la Sra. Dana Ayala Cruz quien era enfermera flebotomista de la Unidad de Cirugía del Hospital Presbiteriano. La empleada reclamante conoce las reglas de conducta promulgadas por el Hospital pues recibió las mismas al momento de comenzar la relación de trabajo con la querellada. La Sra. Ayala Cruz fue despedida de su empleo imputándosele violación a la regla de conducta número 49 del Reglamento de Disciplina.<sup>4</sup> Esta regla de conducta dispone la prohibición en el lugar de trabajo de actos amenazantes, agresiones, exposiciones deshonestas, indecentes u obscenas, alteración a la paz, y otros actos similares dentro del Hospital y en las áreas circundantes. La medida disciplinaria a imponer en la primera violación de esta regla es el despido.

El Hospital tiene el peso de la prueba para demostrar que el despido de la querellante estuvo justificado. Que la Sra. Ayala Cruz en efecto cometió la falta imputada por el Hospital. En caso de no demostrar que dicha medida disciplinaria no estuvo justificada procederemos a emitir el remedio adecuado, incluyendo la posible reposición de la empleada a su puesto con el pago y los haberes dejados de percibir

---

<sup>3</sup> Exhibits 2 conjunto.

<sup>4</sup> Exhibits 1 del Hospital.

desde el momento del despido o cualquier otro remedio que entendamos. A esos efectos el Hospital sometió prueba documental como testifical durante la vista de arbitraje. La prueba fundamental traída por el Hospital consta de cuatro fotos. Dichas fotos fueron posteadas en una página de "Facebook" por otra empleada del Hospital quien no fue identificada por la querellada. Dos de estas fotos podemos apreciar que una es del año 2008 y otra del año 2010 con una diferencia casi exacta de dos años. De las otras dos fotos no podemos determinar el año. Basada en estas el Hospital le imputa a la querellante conducta obscena, la cual esta prohibida por el regla 49 del Reglamento de Disciplina. En dichas fotos, según el Hospital, se encontraron una serie de imágenes obscenas donde la Sra. Ayala Cruz muestra su vientre y se acaricia o se toca los senos. Que estas fotos fueron tomadas en el Hospital en diversos días, en donde claramente se ve la identificación de los empleados, el letrero del Hospital de una de las habitaciones. Por otro lado, las alegadas cartas de quejas de pacientes o personal del Hospital no fueron presentadas de forma escrita por la querellada, sino que fue sometido testimonio oral para intentar demostrar el ambiente de bachata y relajo existente en el área de trabajo. El documento en donde se plasmaban las quejas de un enfermero(a) no fue sometido como evidencia en la vista de arbitraje. El Hospital fue enfático en que la prueba utilizada para sostener la medida disciplinaria de despido fueron las fotos tomadas de la cuenta de Facebook. Por ser dicha prueba material la que sostiene la determinación gerencial pasaremos a su análisis.

La pregunta que debemos hacernos al ver dichas fotos es si las mismas constituyen una conducta obscena de parte de la querellante o constituyen cualquiera de las conductas prohibidas por la regla de conducta aplicada. De entrada concluimos que de la prueba no surgen conductas tales como actos amenazantes, agresiones, alteración a la

paz y otros actos similares dentro del Hospital y en las áreas circundantes. De la prueba sometida debemos preguntarnos si la misma constituye una exposición obscena o deshonesta. No obstante para poder contestar esta pregunta debemos determinar que criterios tienen que existir para que un material, ya sea, fotos, películas, etc., pueda ser catalogado como obsceno. Esta pregunta no resulta fácil de contestar pues en dicha determinación entran de forma determinante factores sociales y visiones morales de quien ve dicho material, o sea, lo que para unos es obsceno, para otros no necesariamente lo son a menos que no se desprenda la obscenidad de una forma patente y clara del material que tenemos ante nosotros. De lo contrario, mientras mas se aleje de esas características más opiniones encontradas puede uno encontrar al momento de analizar un material. Por estas razones es que resulta fundamental utilizar unos criterios que por mucho tiempo el campo jurídico nos ha provisto para determinar si algo es obsceno o no. Sin embargo, estos no dejan de ser unos criterios que pueden ser muy subjetivos. El caso de Miller v. California 413 US 15 (1973) estableció estos criterios, los cuales han sido adoptados en nuestra jurisdicción. Este caso nos dice que para que un material sea considerado obsceno, debe satisfacer los siguientes criterios:

1. Si una persona promedio aplicando patrones comunitarios contemporáneos estima que la materia, en su totalidad, apela al interés lascivo;
2. Si es materia que representa o describe en una forma patentemente ofensiva, conducta sexual específicamente definida por la ley estatal;
3. Si la materia en su totalidad carece de un necesario valor literario, político o científico.

Si aplicamos estos criterios a dichas prueba documental tenemos que concluir que las mismas no constituyen material obsceno. De hecho con que uno solo de los criterios no aplique se descarta como material obsceno. De un análisis de estas entendemos que dichas fotos no apelan al interés lascivo. Tampoco son patentemente ofensivas ni constituyen una conducta sexual. Además de las fotos no se puede identificar el hospital a que pertenecen a pesar de los intentos de la querellada por demostrarlo, por lo que es difícil concluir algún daño a la imagen del hospital producto de dichas fotos. De un análisis de las fotos entendemos que no violan la regla de conducta imputada de exposición deshonesto, indecente u obscena. Por otro lado, debemos señalar que es muy importante el hecho de que las fotos no fueron posteadas en Facebook por la reclamante. Aunque debemos dejar claro que porque ella no sea la responsable de que las mismas estén en dicha página cibernética no por eso podemos obviar las conductas que puedan exponer o la violación de alguna norma de disciplina promulgada por el Hospital. No obstante, entendemos que de la prueba sometida si violó la regla de conducta numero 22 en su modalidad de conducta desordenada. Es un hecho probado que tal conducta fue desplegada en el área de trabajo de la reclamante. Indudablemente la conducta de esta no es adecuada para el lugar de trabajo, sin embargo el despido como medida disciplinaria es excesiva y el mismo hospital en su Reglamento de Disciplina así lo reconoce al aplicar una suspensión en la primera ofensa y no la separación permanente de empleo y sueldo. Se ha reconocido que la empresa tiene el derecho gerencial de mantener la disciplina industrial en el lugar de trabajo no obstante la medida disciplinaria debe ser razonable a la falta cometida.

Por tal razón emitimos el siguiente **Laudo**:

Modificamos el despido a una suspensión por un año y se ordena la reposición y el pago de los haberes dejados de percibir durante el tiempo restante en que ha estado fuera de su empleo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 22 de enero de 2013.

  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 22 de enero de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA KAREN OCASIO CABRERA  
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA IRMA CARRILLO  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL PRESBITERIANO  
PO BOX 9020032  
SAN JUAN PR 00902

SR EDUARDO UBARRY, PRESIDENTE  
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES  
URB PUERTO NUEVO  
516 CALLE DREDE  
SAN JUAN PR 00920

SR JOSÉ AÑESES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III