



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

11 de diciembre de 2007

nc.

Consulta Núm. 15610

Acuso recibo de su consulta con fecha del 3 de diciembre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“Reciba un cordial saludo de la que suscribe y del Director de Servicios Legales de Puerto Rico, el Lcdo. Charles S. Hey Maestre
Servicios Legales de Puerto Rico, Inc. (SLPR) es una corporación privada sin fines de lucro organizada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y que se rige además por la Ley del Congreso de los Estados Unidos, PL 93-355.
La estructura organizacional de Servicios Legales consta de tres grupos de empleados(as): Personal unionado bajo la Unión Independiente de Trabajadores(as) de Servicios Legales, personal bajo la Unión de Abogados(as) y personal gerencial o no unionado.
Los dos convenios colectivos con los sindicatos antes mencionados contienen una disposición en el Procedimiento de Quejas y Agravios que, según nuestra perspectiva, podría ser contraria a la Ley que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada. Adjuntamos copia de las disposiciones antes mencionadas.*

Específicamente, se trata de la aplicación de Acciones Sumarias cuando se trate de actos de hostigamiento sexual. Los convenios establecen que para que el patrono pueda tomar una acción sumaria en contra de un empleado unionado de SLPR, querellado de hostigamiento sexual, el hostigamiento sexual debe ser "con circunstancias agravantes". No obstante, la ley que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo no establece ese tipo de modalidad y nos preocupa que nuestros convenios colectivos, inadvertidamente, estén propiciando una violación a la ley.

En aras de salvaguardar nuestra responsabilidad ante posibles actos de hostigamiento sexual y la responsabilidad patronal que tenemos de erradicar los mismos, solicitamos una opinión consultiva de la Unidad que usted dirige, la cual compartiremos oportunamente con nuestros sindicatos.

Hemos recibido su consulta con fecha de 3 de diciembre de 2007. Particularmente nos solicita una opinión consultiva sobre su convenio colectivo y que el mismo este en conflicto con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988. En su consulta nos informa que el patrono puede tomar acción sumaria contra un empleado querellado de hostigamiento sexual, si existen circunstancias agravantes en el acto de hostigamiento.

Debemos informarle que nuestra oficina tiene como política institucional abstenerse de comentar situaciones que estén reguladas por un convenio colectivo o estén establecidos en manuales y normas de conducta de la empresa. El Convenio es la ley entre las partes y los manuales de conductas son una prerrogativa gerencial. Lo importante es que los mismos no estén en contra de la ley, la moral y el orden público.

Por otra parte, es importante señalar parte el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje no permite adjudicar querellas de discrimen en el empleo, incluyendo hostigamiento sexual.

No obstante lo anterior y con nuestro deber de orientar a la comunidad le informamos que la Ley Núm. 17 antes citada, dispone acción inmediata y apropiada, pero esto no significa el despido o suspensión del trabajador.

El Artículo 10 de la ley expresa o siguiente:

“Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes, a empleo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual”

Como puede observar el patrono tiene la obligación de mantener el área de trabajo libre de hostigamiento sexual y debe tomar las medidas correctivas necesarias para evitar toda conducta impropia pero esto no significa el despido.

Nótese que en una reciente decisión de nuestro Tribunal Supremo, en el caso de Albino Agosto vs. Ángel Martínez 2007 TSPR 111, se estableció lo siguiente:

“En Delgado Zayas, supra, resolvimos que la acción inmediata requerida ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados

era el despido, porque el reglamento del patrono claramente exponía que la primera violación de un empleado a su política contra el hostigamiento sexual conllevaría el despido. En esas circunstancias el patrono actuó de forma inmediata y apropiada al despedir a un empleado que conocía del reglamento y cometió actos de hostigamiento sexual de tal seriedad que puso en peligro el orden de la empresa.

Es necesario aclarar, sin embargo, que la Ley núm. 17 no establece el despido como la “acción inmediata y apropiada” que se requiere del patrono ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados. La Ley núm. 17 permite que el patrono se libere de responsabilidad mediante una “acción inmediata y apropiada” distinta al despido.

Una acción inmediata y apropiada es aquella que razonablemente terminará sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitará la repetición de éstos de manera efectiva. Para determinar si un patrono tomó una acción inmediata o apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso, entre éstas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento por el patrono con lo allí dispuesto.

Así las cosas, entendemos que el patrono podrá tomar cualquier acción inmediata y necesaria para corregir la presunta acción discriminatoria sin necesariamente suspender sumariamente al trabajador. Mas aún cuando no esta definido en el convenio que significa “circunstancias agravantes”.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo