

DERECHO LABORAL

ARTÍCULO

JAIME L. SANABRIA MONTAÑEZ* & DIEGO R. CORRAL GONZÁLEZ**

Introducción	595
I. <i>Romero v. Cabrer Roig</i>	596
A. Situación de los empleados domésticos antes de la decisión.....	596
B. Hechos procesales y alegaciones relevantes	597
C. ¿Qué resolvió la opinión?.....	598
D. Comentarios	600
II. <i>Rosa Maisonet v. ASEM</i>	600
A. ¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión?	601
B. Hechos relevantes.....	604
C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	606
D. Comentarios	608

INTRODUCCIÓN

DURANTE EL TÉRMINO BAJO ANÁLISIS, EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO Rico publicó dos decisiones en el campo del derecho de empleo. En *Romero v. Cabrer Roig*,¹ el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de expresarse, en el contexto de una reclamación de despido injustificado, sobre si la Ley Núm. 80-1976, conocida como la *Ley de despido injustificado* (en adelante, “Ley Núm. 80”),² aplica a la relación obrero-patronal que tiene una empleada doméstica con los dueños de una residencia privada. Por otro lado, en *Rosa Maisonet v. Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico* (ASEM),³ el Tribunal Supremo analizó si es necesario que un patrono demuestre un caso *prima facie* de hostigamiento sexual, en su modalidad de ambiente hostil, para justificar el despido de un empleado público de carrera que incurrió en un acto de conducta impropia. La

* Profesor de los cursos de Legislación Social Protectora del Trabajo (Derecho de Empleo) y Discriminación en el Empleo Federal en la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Conferenciante de la Academia Judicial Puertorriqueña y Socio de Schuster & Aguiló, LLC.

** Estudiante de cuarto año nocturno de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

1 *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014).

2 Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRSA §§ 185a-185m (2009).

3 *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368 (2015).

opinión discutió también, si por el contrario, el patrono puede exigir en sus normas y reglamentos un estándar más estricto de conducta que el de la Ley Núm. 17-1988, conocida como la *Ley de hostigamiento sexual en el empleo* (en adelante, “Ley Núm. 17”),⁴ y despedir al referido obrero por violar las mismas. A continuación, hacemos un breve resumen y análisis de ambas opiniones.

I. ROMERO V. CABRER ROIG

En esta opinión, suscrita por la jueza asociada Pabón Charneco, el Tribunal Supremo resolvió que la Ley Núm. 80 protege a los empleados domésticos. Al concluir de esta manera, el Tribunal Supremo reiteró que la aplicación de la exclusión de una legislación laboral a determinado grupo de empleados requiere la expresión en el texto de la ley. Mientras la exclusión no esté expresa, a juicio del máximo foro judicial, la relación de empleo estará cobijada dentro del manto de su protección.

La juez asociada Rodríguez Rodríguez, el juez asociado Kolthoff Caraballo y la jueza asociada Oronoz Rodríguez no intervinieron. No hubo opiniones disidentes.

A. Situación de los empleados domésticos antes de la decisión

De entrada, es importante señalar que la legislación local, a diferencia de la federal, no distingue entre empleados domésticos que viven en una residencia privada de los que no. Bajo la legislación local actual, los empleados domésticos no tienen derecho a acumular días de vacaciones y enfermedad, pues están excluidos expresamente de la Ley Núm. 180-1998, según su artículo 8.⁵ En esta misma tesitura, bajo la Ley Núm. 379-1948, tampoco tienen derecho al pago de compensación extraordinaria por trabajar en exceso de ocho horas diarias o cuarenta horas a la semana.⁶ De igual forma, están excluidos de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, relativa al pago del bono de Navidad, según su artículo 5.⁷ Tampoco tienen derecho a solicitar tratamiento médico por accidentes o enfermedades no relacionadas al empleo,⁸ entre otras exclusiones.

Por el contrario, sí están protegidos contra los accidentes y enfermedades ocupacionales.⁹ Además, bajo la *Fair Labor Standards Act*, tienen derecho al pago de

⁴ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRR §§ 155-155m (2009).

⁵ Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRR § 250f (a)(1) (2009).

⁶ Ley para establecer la jornada de trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRR § 285 (2009).

⁷ Ley de bono de Navidad, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRR § 505 (2009).

⁸ Ley de beneficio de incapacidad temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRR § 202 (j)(6)(A) (2007).

⁹ Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935; véase también *Bustelo v. Comisión Industrial de P.R.*, 85 DPR 582 (1982).

un salario mínimo y compensación extraordinaria por las horas extra trabajadas en exceso de cuarenta horas a la semana.¹⁰ De igual forma, los patronos están obligados a hacer deducciones de seguro social y *medicare*. Finalmente, los empleados domésticos también tienen derecho a solicitar los beneficios de desempleo bajo la *Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico*.¹¹

B. Hechos procesales y alegaciones relevantes

El Secretario del Trabajo presentó una reclamación por despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, en representación y beneficio de una empleada doméstica que trabajó en la residencia de un particular. Alegó que dicha empleada laboró, mediante un contrato de servicios sin tiempo determinado, entre el 2 de junio de 1997 y el 3 de noviembre de 2008.

Luego de contestar la querrela, los dueños de la residencia donde trabajó la empleada doméstica presentaron una moción de desestimación en la que alegaron que, por intención legislativa, las disposiciones de la Ley Núm. 80 no eran extensivas a los empleados que se dedican a prestar servicios domésticos a particulares en sus hogares. Lo anterior, según los dueños de la residencia, por dos razones: (1) aunque la Ley Núm. 80 no contiene una definición de la palabra *empleado*, la definición que de la palabra *empleado* se hace en la *Ley orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*, no los incluye,¹² y (2) la palabra *establecimiento* contenida en el artículo 1 de la Ley Núm. 80 no puede ampliarse para incluir *hogar*.¹³

Ante la moción del patrono de la empleada doméstica, el Secretario del Trabajo presentó una oposición en la que planteó, en esencia, que las leyes laborales deben interpretarse liberalmente para lograr su propósito, de manera que toda duda debe resolverse a favor del obrero. Así las cosas, mediante Resolución, el Tribunal de Primera Instancia declaró sin lugar la moción de desestimación del patrono. Inconforme, el patrono presentó un *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones, foro que expidió el recurso y confirmó al Tribunal de Primera Instancia. Al así hacerlo, el foro apelativo intermedio concluyó que la Ley Núm. 80 no excluye expresamente de su aplicación a las personas que realizan labores domésticas.

¹⁰ Esto aplica a las empleadas domésticas que trabajan fuera de hogares de privados. Véase Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C. §§ 206(f), 207(l) (2012). Por el contrario, las empleadas domésticas que viven en residencias privadas están exentas del pago de horas extra, pero no del salario mínimo federal. Véase 29 C.F.R. § 552.100(a)(2).

¹¹ Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA § 702(k)(1)(H). Aplica a los patronos que pagaron remuneración en efectivo por \$1,000 o más en cualquier trimestre.

¹² Ley orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, 3 LPRA § 328 (2009).

¹³ Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009).

Inconforme aún, el patrono acudió al Tribunal Supremo, foro que expidió su recurso. Ante dicho foro, el patrono argumentó que la categoría de *empleado doméstico* debía surgir expresamente del texto de la ley. También adujo que, si un estatuto guarda silencio en cuanto a si aplica o no a un trabajador en el servicio doméstico, no se puede concluir automáticamente que le aplica.¹⁴ No obstante, el Tribunal Supremo confirmó al Tribunal de Apelaciones.

C. *¿Qué resolvió la opinión?*

El Tribunal Supremo comenzó por definir el tipo de empleado que protagonizaba la controversia ante su consideración. Para ello, acudió inicialmente al artículo 1474 del Código Civil de Puerto Rico¹⁵ y, conforme al mismo, describió al empleado doméstico “como la persona que atiende las necesidades del jefe de la familia o la familia en general”.¹⁶ Luego, citando con aprobación lo que resolvió en *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*, definió empleado doméstico como aquella:

[P]ersona que ejerce funciones dentro de una residencia para beneficio de un miembro de la familia o a la familia en general. El término abarca personas que realizan funciones de cocinero, camareros, mayordomos, sirvientes, ama de llaves, institutriz, niñeras, porteros, conserjes, lavado y planchado de ropa, guardianes, jardineros, servicios de compañía, entre otros.¹⁷

Así pues, habiendo establecido lo que es un empleado doméstico, el máximo foro judicial pasó a indicar que “la exclusión de una persona de la aplicación de una ley laboral debe surgir *expresamente* del texto de la ley”.¹⁸ A su juicio, el artículo 1 de la Ley Núm. 80, el cual hace referencia a que sus postulados aplican a *todo empleado*, “es claro y no establece una exclusión categórica de ningún grupo

¹⁴ *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 655 (2014).

¹⁵ COD. CIV. PR art. 1474, 31 LPRA § 4112 (2015).

¹⁶ *Romero*, 191 DPR en la pág. 654. Cabe destacar que el artículo citado por el Tribunal Supremo solo aplica a aquellos empleados domésticos que mantienen una relación por término fijo con su patrono. Por ende, no aplica a las relaciones indefinidas de empleo como la de los hechos del caso que estamos reseñando.

¹⁷ *Id.* (citando a *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*, 175 DPR 464, 472 (2009)) (este caso se dio en el contexto de definir lo que era una dama de compañía y cómo se asemejaba esta y su relación de empleo a la de una empleada doméstica).

¹⁸ *Id.* en la pág. 655.

particular de trabajadores”.¹⁹ A raíz de ello, el Tribunal Supremo consideró “forzoso concluir que este estatuto *no excluye expresamente de su aplicación a quienes se dedican a prestar servicios domésticos a particulares en sus hogares*”.²⁰

En apoyo a lo anterior, el máximo foro judicial añadió que, en las ocasiones en que el legislador ha querido excluir a los empleados domésticos de la protección de las leyes laborales, así lo ha hecho expresamente, cosa que, a su juicio, no ocurre en el contexto de la Ley Núm. 80. Además, el Tribunal Supremo adscribió al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el rango de “ente con pericia para atender asuntos laborales en nuestra jurisdicción” y citó con aprobación su *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976* (en adelante, “Guía de la Ley Núm. 80”), la cual expresa que “[l]as personas que se desempeñan como empleados en el servicio doméstico no están excluidas de la aplicación de la ley por disposición específica alguna”.²¹

No obstante lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó que el análisis de si aplica o no la Ley Núm. 80, en determinado caso, debe estar precedido de un examen cuidadoso del tipo de persona que reclama la protección de la ley. Según el Tribunal, en estos casos, la condición esencial con la cual debe cumplirse es “que exista una relación *empleado-patrono*”.²² A eso debe añadirse, en nuestra opinión, que la misma sea por un término indefinido y en el contexto del empleo privado o público-privado. “De no estar presente una relación empleado-patrono, estaríamos ante otro tipo de relación cuya ruptura no perfeccionaría un despido y, por lo tanto, no activaría las protecciones de la Ley Núm. 80”.²³ Con esto último, el Tribunal Supremo se refirió a la relación contratista independiente-principal. Para explicar la diferencia, el máximo foro judicial citó nuevamente la Guía de la Ley Núm. 80, la cual expresa:

[L]a cubierta de la ley está limitada a las personas que rinden servicios en calidad de empleados. Esto significa que para que se dé la aplicación de la ley, el trabajador debe prestar servicios de forma regular y debe existir un nivel de dependencia económica y un grado de control considerable [por parte del patrono]. La Ley Núm. 80 . . . *no aplica a los trabajadores del servicio doméstico que constituyen*

¹⁹ *Id.* El artículo 1 de la Ley Núm. 80 dispone que aplicará a: (1) “*todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo*”; (2) que trabaje “mediante remuneración de alguna clase”; (3) “contratado sin tiempo determinado”, y (4) que haya sido despedido de su cargo “sin que haya mediado justa causa”. 29 LPRA § 185a (énfasis suplido). Para el Tribunal Supremo, el que dicho artículo haga referencia a *todo empleado* fue fundamental a la hora de analizar quién está protegido por el mismo.

²⁰ Romero, 191 DPR en la pág. 656.

²¹ *Id.* en las págs. 656-57 (citando a Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, en la pág. 41 (2014), [http://www.trabajo.pr.gov/pdf/GUIA%20REVISADA%20DE%20LA%20LEY%2080%201976%20\(Documento%20Final\).pdf](http://www.trabajo.pr.gov/pdf/GUIA%20REVISADA%20DE%20LA%20LEY%2080%201976%20(Documento%20Final).pdf)).

²² *Id.* en la pág. 657.

²³ *Id.* en la pág. 658 (cita omitida).

contratistas independientes ni tampoco a los que ocasionalmente realizan trabajo para una persona o entidad.²⁴

Debido a lo anterior, y luego de discutir los diez criterios desarrollados por su jurisprudencia para identificar a un contratista independiente,²⁵ el Tribunal Supremo devolvió el caso al foro de instancia para que analice en calidad de qué, si empleada o contratista independiente, la persona rindió sus servicios. Para ello, entendió “necesario llevar a cabo un análisis holístico y ponderado, según las circunstancias particulares de cada caso, de los criterios establecidos por [la] jurisprudencia que permiten a un juzgador distinguir entre un empleado y contratista independiente *bona fide*”.²⁶

D. Comentarios

Opinamos que el Tribunal Supremo resolvió correctamente esta decisión. No obstante, aparte de recurrir a las normas de hermenéutica a las que acudió, nos parece que el Tribunal pudo haber profundizado en la razón de ser de las exclusiones de los empleados domésticos de las otras leyes laborales que cita en el texto de su opinión. De haberlo hecho, hubiese encontrado que dichas excepciones surgen a raíz de circunstancias históricas y realidades laborales muy distintas a las que había cuando se adoptó la Ley Núm. 80.

II. ROSA MAISONET V. ASEM

En esta opinión, también emitida por la jueza asociada Pabón Charneco, el Tribunal Supremo resolvió que un patrono no tiene que probar un caso *prima facie* de hostigamiento sexual, bajo la Ley Núm. 17, contra el empleado-hostigador para poder despedirlo como sanción por no cumplir con sus normas internas que prohíben el hostigamiento sexual. Al así concluir, el máximo foro judicial dio a entender que un patrono, a través de su reglamentación interna, puede ser más

²⁴ *Id.* (citando a Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *supra* nota 21, en la pág. 42).

²⁵ Según el Tribunal Supremo:

[Los] criterios que facilitan el ejercicio que deben llevar a cabo los tribunales en aras de distinguir entre un empleado y un contratista *bona fide* [son los siguientes]: (1) [n]aturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo; (2) [g]rado de juicio o iniciativa que despliega la persona; (3) [f]orma de compensación; (4) [f]acultad de emplear y derecho de despedir obreros; (5) [o]portunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas; (6) [l]a titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal; (7) [r]etención de contribuciones; (8) [s]i, como cuestión de realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja; (9) [p]ermanencia de la relación de trabajo, y (10) [s]i los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos.

Id. en la pág. 660.

²⁶ *Id.* en la pág. 662.

estricto en comparación con las disposiciones de la Ley Núm. 17 y, en consecuencia, contemplar el despido como sanción al incurrir el empleado en conducta que no necesariamente constituya hostigamiento sexual bajo la Ley Núm. 17.²⁷

El juez asociado Feliberti Cintrón emitió unas breves expresiones disidentes, mediante las cuales manifestó que el incidente por el cual el patrono en este caso despidió al empleado-hostigador fue uno aislado y que no debió ser óbice para justificar el despido de una persona que había tenido una “trayectoria intachable de más de treinta (30) años”.²⁸ Por ende, entendió que la sanción no era proporcional a la falta incurrida y que, debido a ello, iba en contra del principio de disciplina progresiva que permea la legislación laboral.²⁹

A. *¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión?*

La exposición de motivos de la Ley Núm. 17 claramente establece que el propósito de la Ley es proteger la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, la cual permite que todos los empleados aspiren a “una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que [les] permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad de excelencia”.³⁰ A esos fines, se promulgó la Ley y se prohibió, como cuestión de política pública, cualquier tipo de hostigamiento sexual en el empleo. El artículo 3 de la Ley Núm. 17 define el hostigamiento sexual como:

[C]ualquier 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.
- (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.³¹

Las circunstancias en los incisos (a) y (b) de la ley corresponden a la vertiente de hostigamiento sexual *quid pro quo*, donde el rechazo o aceptación de un avance de naturaleza sexual conllevaría que se afectasen las condiciones de trabajo de la persona a quien se le está haciendo el avance.³² Bajo esta modalidad, el hostigador

²⁷ Rosa Maisonet v. ASEM, 192 DPR 368, 391-92 (2015).

²⁸ *Id.* en la pág. 394.

²⁹ *Id.* .

³⁰ Exposición de motivos, Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 1988 LPR 81.

³¹ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA § 155b (2009).

³² Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 653 (1994).

es normalmente un supervisor o una persona con suficiente poder para influenciar los términos y condiciones de un empleado. La otra modalidad se recoge en el inciso (c) de la ley y corresponde a la vertiente de hostigamiento sexual por ambiente hostil.³³ Bajo esta modalidad, el hostigador puede ser cualquier persona, ya sea un supervisor o un empleado, con poder para influenciar los términos y condiciones de otro compañero de trabajo de la víctima o, incluso, un cliente o tercero que visite las facilidades del patrono o que, de alguna forma, tenga contacto con la víctima.³⁴ Además, dicho hostigador debe interferir irrazonablemente con el desempeño de la víctima o crearle un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo. Esta última vertiente del hostigamiento sexual es la que nos concierne dado los hechos del caso en cuestión.

Según surge de la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo, “[p]ara establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil, [por lo general, se necesita que] la parte promovente de la acción [pruebe] ‘que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva’”.³⁵ Aclaremos que no es indispensable que la conducta sea de naturaleza explícitamente sexual, sino que basta con que sea por razón del sexo de la persona. Además de esto, se tiene que evaluar si la conducta impugnada no es bienvenida y si es tan severa y ofensiva como para afectar las condiciones de empleo de la víctima o crear un ambiente de trabajo abusivo.³⁶ Cabe resaltar que un incidente aislado puede resultar ser tan severo que cree un ambiente hostil o afecte drásticamente el estado mental de una persona. Como parte de este examen, los tribunales deben evaluar factores como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, su duración, el contexto en el que ocurre, y la conducta y circunstancias personales de la víctima.³⁷ También, debe evaluar la severidad de la conducta desde un punto de vista objetivo.

Una vez la víctima establezca un caso *prima facie* de hostigamiento sexual, corresponde al patrono ofrecer prueba que refute las acusaciones de esta. Si el patrono no ofrece esa prueba y el tribunal concluye que se produjo el hostigamiento sexual, la Ley Núm. 17 establece cómo responsabilizar o exonerar al patrono de responsabilidad dependiendo de quién sea el acosador.

Es importante destacar que en Puerto Rico aún no se ha resuelto si un patrono tiene disponible alguna defensa afirmativa para evadir responsabilidad bajo la Ley Núm. 17 en el caso de un ambiente hostil creado por un superior de la víctima. En

33 *Id.*

34 La Ley Núm. 17 concibe conductas de hostigamiento sexual en el empleo incurridas por personas no empleadas, y el patrono puede ser responsable por estas también. 29 LPRA § 155f; véase Albino Agosto v. Ángel Martínez, 171 DPR 457, 473 (2007).

35 *In re Robles Sanabria*, 151 DPR 483, 500 (2000) (*citando a* RUTH E. ORTEGA VÉLEZ, HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO 21 (1998)).

36 Véase Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigos, Inc., 126 DPR 117, 130 & 157 (1990).

37 *Id.* en las pág. 132.

la ocasión que tuvo la oportunidad de hacerlo, el Tribunal Supremo quedó dividido.³⁸ En cambio, respecto a cuándo el hostigamiento sexual ocurre entre empleados del mismo nivel jerárquico, la Ley Núm. 17 es clara: el patrono será responsable si conocía o debió conocer de la conducta y no tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.³⁹

En esta coyuntura, es necesario aclarar que la Ley Núm. 17 no establece que el despido de un empleado es la acción “inmediata y apropiada” para corregir cualquier acto de hostigamiento sexual,⁴⁰ aunque tampoco lo prohíbe. Lo que exige la referida Ley es que el patrono tome medidas correctivas que eliminen la situación de hostigamiento sexual y que provoquen que la conducta no se vuelva a repetir.⁴¹

En este contexto, cuando un tribunal evalúa si un patrono tomó una acción “inmediata y apropiada”, dicho foro debe analizar las circunstancias particulares de cada caso y, además, determinar si el patrono tenía un reglamento aplicable a la situación y evaluar el cumplimiento del patrono con lo allí dispuesto.⁴² Claro está, todo lo anterior dentro de los límites de la razonabilidad. Es decir, la sanción establecida en el reglamento debe ser proporcional a la falta cometida y la manera de implementarla debe ser uniforme.

La última ocasión en que el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de expresarse en una controversia similar a la de la opinión objeto de este análisis fue en *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*.⁴³ En dicha ocasión, encontró justificado el despido de un empleado que había incurrido en un acto catalogado por el

³⁸ La sentencia del Tribunal Supremo en *Ortiz González v. Burger King*, 189 DPR 1 (2013) no atendió este asunto, mas sí lo hicieron los jueces mediante dos opiniones particulares de conformidad. El juez asociado Rivera García, a quien se unieron los jueces asociados Martínez Torres, Kolthoff Caraballo y Feliberti Cintrón, planteó que el criterio de que la Ley Núm. 17 establece una responsabilidad vicaria de la cual no puede desvincularse el patrono es claramente contrario a la intención legislativa: “[L]a responsabilidad patronal no debe ser impuesta de manera automática en todos los casos de hostigamiento sexual cometidos por sus supervisores o agentes, [por lo que] debemos adoptar la doctrina federal vigente sobre la procedencia de una defensa afirmativa . . .”. *Id.* en la pág. 71 (Rivera García, opinión de conformidad). “[E]s un error . . . concluir que el Art. 5 [de la Ley Núm. 17] prohíbe invocar cualquier tipo de defensa afirmativa”. *Id.* en la pág. 81. La juez asociada Rodríguez Rodríguez, a quien se unieron el entonces juez presidente Hernández Denton, la entonces jueza asociada Fiol Matta y el juez asociado Estrella Martínez, argumentó que el texto de la Ley Núm. 17 es claro y que resulta evidente que el propósito de su artículo 5 era imponer responsabilidad propiamente vicaria a los patronos. *Id.* en la pág. 46 (Rodríguez Rodríguez, opinión de conformidad).

³⁹ 29 LPRSA § 155e.

⁴⁰ *Albino Agosto v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 475 (2007).

⁴¹ *Id.*

⁴² *Id.*

⁴³ *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994). En dicho caso, la víctima fue una supervisora que fue hostigada por un subordinado. Específicamente, dicho subordinado la invitó a salir y esta rechazó la invitación. Algún tiempo después, el subordinado bloqueó la salida de un baño a la supervisora, poniendo las manos en los marcos de la puerta y exigiéndole que saliera con él. La supervisora rechazó nuevamente el acercamiento y él le comunicó su desagrado con su actuación de intimidarla al impedirle la salida. Ante dicho panorama fáctico, el Tribunal Supremo encontró que la acción del subordinado constituyó un acercamiento sexual no deseado y humillante, físicamente ame-

Tribunal como “hostigamiento sexual”, aun cuando fue su primera falta. El máximo foro judicial expresó lo siguiente:

Es política pública del Estado Libre Asociado erradicar el hostigamiento sexual del lugar de empleo. La ley de hostigamiento le impone al patrono el deber de tomar las medidas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. El patrono tiene un deber afirmativo de adoptar una política para eliminar el hostigamiento sexual en su negocio o empresa. *Sin embargo, la ley de hostigamiento sexual no recomienda que los patronos adopten un reglamento en particular para cumplir con el propósito de la ley, sino que les da unas guías mínimas para que, a su discreción, adopten una política efectiva en contra del hostigamiento. Corresponde a cada patrono, a la luz de sus circunstancias particulares, tomar las medidas cautelares que sean necesarias para evitar con efectividad el hostigamiento sexual en sus talleres de trabajo.*⁴⁴

Luego de expresar lo anterior, el Tribunal Supremo indicó que no se le requerirá a todos los patronos que tomen las mismas medidas disciplinarias para situaciones similares de hostigamiento sexual en el empleo.⁴⁵ Según dicho foro, siempre habrá que contextualizarlas a la hora de evaluar si las mismas son o no razonables.

B. Hechos relevantes

El 20 de julio de 2012, la ASEM confirmó la destitución de un supervisor luego de que, mediante un proceso administrativo, se determinase que este había hostigado sexualmente a una empleada que supervisaba.⁴⁶ El acto que dio lugar al despido ocurrió cuando la víctima se encontraba en el área de trabajo encorvada mientras despachaba el expediente de un paciente. A esto llegó el supervisor y le

nazante e intimidante. El Tribunal Supremo entendió que la acción de restringir la libertad de la supervisora interfirió irrazonablemente con el funcionamiento de esta en su puesto de trabajo al menospreciar y retar su autoridad, lo que le creó un ambiente hostil. Además, el Tribunal le prestó importancia al hecho de que, subjetivamente, la supervisora se sintió hostigada. Entonces, como a juicio del Tribunal Supremo el Hospital tenía una política razonable y efectiva en contra del hostigamiento (según fue estipulado por las partes) y demostró que el subordinado recibió copia de la misma y la violó, se concluyó que el despido del subordinado fue justificado al amparo de la Ley Núm. 80. *Id.* en la pág. 649.

⁴⁴ *Id.* en la pág. 658 (énfasis suplido).

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ En este caso, la controversia giró en torno al despido de un empleado al hacer cumplir el reglamento interno del patrono, lo cual, en circunstancias normales, se evaluaría bajo la Ley Núm. 80. Sin embargo, el caso presenta la particularidad de que el despedido era un empleado público de carrera que, aparentemente, disfrutaba de mayor protección en su empleo en el contexto de los remedios que tenía disponibles ante cualquier despido injustificado, conforme a lo establecido en el reglamento interno de su agencia. Véase *Vázquez Cintrón v. Banco de Desarrollo*, 171 DPR 1, 24 (2007) (“La Ley Núm. 80 . . . no tiene lugar en la controversia de marras, porque la licenciada Vázquez, como empleada regular en el servicio de carrera del Banco, gozaba de una mayor y más completa protección al amparo del principio de mérito, según lo conocemos”) (nota omitida).

propinó “una nalgada sonada en la cadera”.⁴⁷ Acto seguido, la víctima lo confrontó expresándole su indignación y dejándole claro que le había faltado el respeto y atentado contra su dignidad como mujer.

Dado que el incidente había ocurrido frente a muchos compañeros de trabajo y pacientes, la víctima se vio muy afectada, comenzó a llorar y tuvo que dejar sus tareas laborales para poder tranquilizarse. Sin embargo, no pudo recomponerse y pidió permiso para salir temprano del trabajo. A los dos días, la víctima volvió al empleo y solicitó que se le transfiriese a otra área de trabajo. Ese mismo día, fue entrevistada por otra supervisora en relación con lo ocurrido, después de lo cual tanto el supervisor como la víctima fueron reubicados y la Oficina de Recursos Humanos de la ASEM inició una investigación. Posteriormente, la víctima presentó una querrela formal contra el supervisor.

El Reglamento de la ASEM expresa claramente que el hostigamiento sexual no es permitido ni tolerado y establece un procedimiento interno para resolver cualquier queja que tuviese un empleado que se sintiese víctima de hostigamiento. A su vez, dicho reglamento define el *hostigamiento sexual* como aquello que:

[A]barca una amplia gama de conducta que incluye desde los actos más sutiles y disimulados hasta la agresión sexual simple o agravada. En sus manifestaciones más simples incluye piropos de contenido sexual o eróticos; bromas o chistes de contenido sexual o erótico, invitaciones insinuantes, insinuaciones sexuales o eróticas y miradas insistentes a distintas partes del cuerpo. *La manifestación más grave de este tipo de conducta incluye actos tales como roces corporales, apretones, pellizcos, besos y agresiones sexuales.*⁴⁸

El referido reglamento y las normas de conducta de la ASEM también establecen que todo supervisor de la agencia tiene la obligación de velar por su cumplimiento y propiciar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.⁴⁹ Cónsono con su política, el Reglamento establece para primeras infracciones una sanción mínima de treinta días de suspensión o la destitución como sanción máxima.⁵⁰

Después de celebrarse el correspondiente proceso administrativo, la ASEM concluyó que el acto del supervisor constituyó hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil. Conforme al reglamento y las normas, la sanción máxima del despido fue recomendada por la Oficina de Recursos Humanos y aceptada por el Director Ejecutivo.

⁴⁷ Rosa Maisonet v. ASEM, 192 DPR 368, 373 (2015).

⁴⁸ *Id.* en la pág. 387 (*citando a* Administración de Servicios Médicos, Reglamento de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico sobre hostigamiento sexual en las áreas de trabajo, Núm. 6110, en la pág. 2 (25 de febrero de 2000), <http://app.estado.gobierno.pr/ReglamentosOnLine/Reglamentos/6110.pdf>).

⁴⁹ *Id.* en las págs. 387-88 (*citando a* Administración de Servicios Médicos, *supra* nota 48, en la pág. 6).

⁵⁰ *Id.* en la pág. 388 (*citando a* Administración de Servicios Médicos, *supra* nota 48, en la pág. 21).

Así las cosas, el supervisor apeló la determinación de la ASEM argumentando que era irrazonable el despido de un empleado de carrera que nunca había sido objeto de faltas anteriormente y que, además, el incidente en cuestión fue uno aislado y no constitutivo de hostigamiento sexual por ambiente hostil. El Oficial Examinador confirmó la destitución del supervisor, por lo cual este acudió al Tribunal de Apelaciones.

Por su parte, el Tribunal de Apelaciones revocó y determinó que la acción del supervisor no podía considerarse hostigamiento sexual en la vertiente de ambiente hostil y ordenó su reinstalación en el empleo y el pago de los salarios dejados de devengar durante todo el proceso. Entonces, en desacuerdo, la ASEM acudió ante el Tribunal Supremo, foro que revocó al tribunal apelativo intermedio.

C. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?

El Tribunal Supremo concluyó que “el foro apelativo intermedio erró al aplicar las disposiciones de la Ley Núm. 17 y su jurisprudencia interpretativa a un caso de *despido* en el sector público”.⁵¹ Y, en este sentido, expresó que en este tipo de casos hay que evaluar dos cosas: (1) si se le brindó el debido proceso de ley como le corresponde al empleado de carrera, y (2) si la determinación de si el despido fue justificado es correcta.

Con relación a si se cumplió con el debido proceso de ley, el Tribunal Supremo evaluó seis requisitos, a saber, si el empleado: (1) fue notificado adecuadamente del proceso; (2) se llevó ante un juez imparcial; (3) tuvo la oportunidad de expresarse en el proceso; (4) pudo contrainterrogar y examinar la evidencia; (5) ejerció su derecho a representación legal, y (6) obtuvo una decisión basada en su expediente como empleado. Sobre el particular, el Tribunal concluyó, a nuestro juicio correctamente, que al supervisor se le brindaron las garantías del debido proceso de ley, esto es: se le dio notificación adecuada; gozó de un oficial examinador imparcial; se expresó en el proceso; acudió con su representación legal; la determinación se basó en su expediente y, además, se le apercibió de su derecho a apelar la determinación del foro administrativo.

En cuanto a la determinación de si el despido fue justificado, la decisión hizo hincapié en que el Tribunal de Apelaciones erró al evaluar el caso como si fuese uno de hostigamiento sexual y evadir “revisar la razonabilidad de las disposiciones reglamentarias en las que se fundamentó la ASEM para despedir al recurrido . . .”.⁵² En atención a lo anterior, el Tribunal Supremo expresó que, “*la Ley Núm. 17 no le impone al patrono la obligación de probar un caso prima facie de hostigamiento sexual contra su empleado para poder despedirlo como sanción por incumplir con las normas de hostigamiento sexual de su empresa*”.⁵³ En palabras del Tribunal Supremo, “[l]a modalidad de hostigamiento sexual en la que incurrió [el supervisor]

51 *Id.* (cita omitida).

52 *Id.* en la pág. 389.

53 *Id.* en la pág. 390 (cita omitida).

no era determinante para que [el foro apelativo intermedio] decidiera si la ASEM lo despidió conforme a derecho”.⁵⁴ A juicio del Tribunal Supremo, en primer lugar, el foro apelativo debió asegurarse de si se cumplió con el debido proceso de ley en el caso del supervisor. De contestarse en la afirmativa, entonces, el foro inferior debió enfocarse en si el despido fue arbitrario y caprichoso. Y esto, según el Tribunal Supremo, se hace analizando el reglamento y las normas que establece. Sobre el particular, la única reserva que hace el Tribunal Supremo en cuanto al reglamento del patrono es que puede ser más riguroso y proactivo que la Ley Núm. 17, “*siempre y cuando las normas y las sanciones correspondientes contenidas en dichos Reglamentos sean razonables*”.⁵⁵ La razonabilidad de la norma se evalúa caso a caso y en el contexto en que ocurre la falta.

En cuanto al despido como sanción por un primer acto de hostigamiento sexual, el Tribunal Supremo añadió que “[n]o existe impedimento alguno [en ley] por el cual un patrono no pueda tomar este tipo de acción correctiva en aras de evitar que se cree un ambiente hostil en su taller laboral. Máxime cuando [el patrono] podría estar expuesto a sanciones bajo la Ley Núm. 17”.⁵⁶ A esos fines, el máximo foro judicial acotó lo siguiente:

El acto de propiciarle una nalgada no consentida a una colega durante horas laborables es grave por sí solo. *El hecho de que ese acercamiento sexual provino de un Superior hacia una empleada de menor jerarquía institucional es aún más grave y sin duda justifica la sanción máxima impuesta por la ASEM.*⁵⁷

De lo anterior, puede colegirse que el Tribunal Supremo prestó particular importancia al hecho de que quien creó el ambiente hostil fue un supervisor. Además, que lo hizo frente a muchas personas y, al hacerlo, expuso al patrono a una potencial atribución de responsabilidad automática. Por ello, le pareció razonable que, al tratarse de una persona que viene obligada a ser un modelo y ejemplo para los empleados de la empresa y quien, además, está encargado de velar por el cumplimiento de las normas, se le despidiese como sanción a la primera falta.

Nos parece que distinto hubiese podido ser el resultado o conclusión del Tribunal si quien hubiese propiciado la nalgada hubiese sido un compañero de trabajo de la víctima, en donde el hostigador no necesariamente es el encargado de velar por el cumplimiento de las normas y tampoco el patrono responde automáticamente ante la víctima. Así, pues, la importancia de esta decisión estriba en las siguientes palabras del Tribunal, dichas de otra manera en este análisis:

[L]a Ley Núm. 17 no impide que un patrono opte por circunscribirse a las guías mínimas enumeradas en la Ley o que elija ser más riguroso y proactivo en la adopción de medidas para combatir efectivamente el hostigamiento sexual en su taller

⁵⁴ *Id.* en las págs. 389-90.

⁵⁵ *Id.* en la pág. 393.

⁵⁶ *Id.* en la pág. 391-92 (cita omitida).

⁵⁷ *Id.*

de trabajo. Ello, siempre y cuando las normas y las sanciones correspondientes contenidas en dichos Reglamentos sean razonables.⁵⁸

D. Comentarios

Nos llama la atención que, a pesar de que el Tribunal Supremo formula la controversia de la opinión objeto de este análisis haciendo referencia al caso *prima facie* de hostigamiento sexual, no explica, como parte de sus fundamentos jurídicos, cuáles son los elementos que configuran el mismo. En la jurisdicción federal, cuando se trata de una reclamación de hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil, los tribunales suelen exigir que un demandante establezca los siguientes elementos para establecer un caso *prima facie*, a saber, que: (1) el empleado fue objeto de un acto intencional, no bienvenido, por razón de su sexo; (2) el hostigamiento fue ofensivo, humillante o físicamente amenazante; (3) el hostigamiento afectó negativamente los términos y condiciones de trabajo del empleado, y (4) el patrono conocía del hostigamiento y/o debió haber conocido y no hizo algo al respecto, en cuyo caso pudiese haber un eximente de responsabilidad.⁵⁹

Una regla básica en este tipo de casos es que si la conducta del alegado hostigador es bienvenida, entonces, no se configura el hostigamiento sexual, según se define en la ley, y el acto en cuestión pasa a considerarse realmente como un acto de conducta impropia. Igual sucede si no se demuestra la severidad de la conducta a la luz de la totalidad de las circunstancias.

Si no se configura el hostigamiento sexual por la conducta en cuestión, entonces, podría argumentarse que el patrono no sufre daño alguno a consecuencia de la misma. Debido a lo anterior, es completamente válido cuestionarse si sería razonable un reglamento que contemple el despido de un empleado si con su actuación el patrono no se afecta palpablemente. ¿Cómo se afectaría la buena marcha y paz de su operación cuando la conducta descrita en el reglamento es consentida y, por ende, no hay víctima ni crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo?

En nuestra opinión, no se puede despedir a persona alguna *por violar una política de hostigamiento sexual*, si el acto por el cual es despedida no constituye hostigamiento sexual. Quizás podría despedirse a dicha persona bajo otras normas (por ejemplo, este caso pudo haber sido uno de conducta de agresión), pero entonces se le despediría por violar esas normas de conducta que pudiesen ser razonables a la luz de unos hechos y circunstancias particulares.

Obsérvese que, de todas formas, en el caso objeto de este análisis, para el Tribunal poder evaluar si el despido del supervisor fue arbitrario y caprichoso, tuvo que evaluar la razonabilidad de la norma. Y, para evaluar la razonabilidad de la norma contenida en el Reglamento, el Tribunal Supremo analizó, *de facto*, los elementos del caso *prima facie* de hostigamiento sexual. Por eso, se nos hace difícil

⁵⁸ *Id.* en la pág. 393 (cita omitida).

⁵⁹ Los requisitos pueden variar por jurisdicciones.

comprender la explicación que ofrece el Tribunal Supremo del resultado al que llegó.

Por ende, el efecto que podría tener la opinión del Tribunal Supremo en este caso es que un patrono podría confundirse y creer que posee una carta en blanco para despedir a un trabajador por cualquier acto que describa en su política, aunque el mismo sea bienvenido por la víctima o no cumpla con el nivel de seriedad, severidad o persistencia que requiere la ley y jurisprudencia al respecto, siempre y cuando el mismo se defina como un acto de hostigamiento sexual. Ciertamente, en nuestra opinión, esto no es lo que quiso decir el Tribunal Supremo, pues sujetó el alcance de lo expresado a que las normas sean razonables, lo que supone que las sanciones sean proporcionales al acto incurrido por el trabajador.