

**EL DERECHO AL SERVICIO DE LA REALIDAD:
VISIÓN PRAGMÁTICA DEL HONORABLE JUEZ PRESIDENTE EN EL
CAMPO DEL DERECHO LABORAL PRIVADO**

ARTÍCULO

SYLMARIE ARIZMENDI*

Introducción	1371
I. Visión pragmática del Juez en la aplicación del Derecho Constitucional a la intimidad e integridad personal frente a patronos privados.....	1372
II. Visión pragmática del Juez en la aplicación de la Ley de Procedimiento Sumario.....	1375
III. Visión pragmática del Juez en la interpretación del concepto de justa causa para el despido.....	1377
Conclusión	1384

INTRODUCCIÓN

MIENTRAS RECIÉN GRADUADA ME PREPARABA MENTALMENTE PARA LA ENTONCES intimidante experiencia de entrevistarme con el juez Federico Hernández Denton para una plaza de oficial jurídico, uno de los jóvenes abogados que ya tenía ese privilegio me advirtió: “El Juez es un arduo defensor de los derechos del trabajador; ven preparada para conversar sobre sus decisiones laborales”. Aquella advertencia me intimidó enormemente. En ese entonces conocía muy poco sobre esta área del Derecho que veintiún años después abrazo. Mucho menos me atrevía a retar a un Juez del Tribunal Supremo que me presentaban como paladín de la materia.

Luego, durante el transcurso de aquel año en que tuve el privilegio de trabajar con él, descubrí la humildad jurídica y pragmatismo que inspiraban sus decisiones. En cada caso que me asignó estudiar siempre me invitaba a su oficina y, luego de escuchar mis balbuceos jurídicos de abogada novata al respecto, me decía: “Dime qué debo hacer”. Inicialmente, esta invitación a opinar me parecía desproporcionada a mi escasa experiencia. Con el pasar del tiempo entendí, sin

* La autora obtuvo su *Juris Doctor, Magna Cum Laude*, de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico en el 1992. Fue oficial jurídico del honorable Federico Hernández Denton de 1992 a 1993. Obtuvo una Maestría en Derecho de la Universidad de Columbia en 1994, *Magna Cum Laude*. Lleva desde entonces en la práctica privada como asesora y litigante en el campo de los derechos individuales del empleado. Ha ofrecido charlas frecuentes ante diversos foros en torno a temas en esa área del Derecho.

embargo, que de esta manera el Juez buscaba mantener su mente abierta a soluciones cándidas y perseguía mantenerse en contacto con el mundo más allá de las paredes del Tribunal. También, en esas tardes de debate con nosotros, sus oficiales jurídicos, siempre exploraba la consecuencia que en la vida real tendría la aplicación de cada solución propuesta. Al final, el producto era una decisión ponderada, aplicada y, de ser necesario, atrevida. En las páginas que siguen, analizaremos la trayectoria de esta tendencia en algunas de las opiniones más importantes del Juez en el campo del derecho laboral privado.

I. VISIÓN PRAGMÁTICA DEL JUEZ EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA INTIMIDAD E INTEGRIDAD PERSONAL FRENTE A PATRONOS PRIVADOS

Quisiera trazar esta visión del Juez en algunas de sus opiniones más trascendentales en el campo laboral. Comienzo por su disenso en *Arroyo v. Rattan*.¹ Inicialmente, parece contradictorio que se trate de un disenso. Después de todo, esa decisión arraiga en el empleo privado el derecho constitucional del trabajador a no ser objeto de ataques a su intimidad e integridad personal, cobijado por las secciones 1, 8 y 16 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.² Allí, la mayoría determinó que requerirle a un trabajador que se sometiera a la prueba de polígrafo como condición para mantener su empleo, invadía su mundo privado interior en violación de tales derechos.

El disenso de Hernández Denton, sin embargo, no fue porque discrepara de la aplicación de esas protecciones al empleado de la empresa privada, sino por el efecto práctico que tenían las amplias expresiones de la decisión mayoritaria sobre el uso de ese tipo de tecnología:

Concurro en el resultado de la opinión mayoritaria por entender que obligar a un trabajador a someterse *periódicamente* a una investigación mediante el detector de mentiras *sin ninguna justificación legítima* atenta contra su dignidad e integridad en el empleo, en violación de la Constitución del Estado Libre Asociado. Difiero, sin embargo, del análisis sobre el derecho a la intimidad de la opinión mayoritaria. *Ésta desprovee de contornos manejables el derecho a la intimidad*. Su *ratio decidendi* se proyecta mucho más allá de la controversia ante nos. *Afecta actividades que de otra forma serían lícitas, proscribiéndolas*.³

El Juez ofreció el siguiente análisis alterno:

Debemos, pues, resolver si al imponerle al peticionario en este caso como condición para permanecer en el empleo que se someta a la prueba del detector de mentiras viola su "integridad personal en su trabajo". *Al hacer este análisis,*

1 *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986) (Hernández Denton, opinión disidente).

2 CONST. PR art. II.

3 *Rattan Specialties*, 117 DPR en las págs. 71-72 (énfasis suplido).

debemos tener claro que lo que potencialmente viola la integridad del obrero son las circunstancias en las que se administra la prueba y no la prueba o la máquina en sí.

Principios rectores de interpretación judicial del alcance de los derechos constitucionales nos obligan a establecer unos criterios de análisis para este tipo de controversia, *que no conlleven una prohibición absoluta sobre el uso por parte de las empresas privadas de este tipo de equipo investigativo.*⁴

El Juez procedió entonces a enumerar las consideraciones prácticas que informarían su análisis, tales como el interés y las necesidades apremiantes del que pretende usar el polígrafo, el tipo de polígrafo, su confiabilidad, modo en que opera, si ha sido científicamente validado, las circunstancias en que se va a utilizar, quién administrará la prueba, la pertinencia de las preguntas, si invaden la intimidad del trabajador, la frecuencia de las pruebas, el uso que se les dará, quién tendrá acceso a la información y qué oportunidad tendrá el afectado para exponer su posición sobre el resultado.⁵

El Juez identificó varios escenarios en los que podría surgir un interés apremiante del patrono para administrar la prueba, por ejemplo, como parte de una investigación en progreso, en una industria inherentemente peligrosa, en la industria farmacéutica, o en una actividad de importancia para la seguridad pública.⁶ Descartó que bastara con un interés generalizado en proteger su propiedad y rechazó el uso de tales pruebas como mera cuestión de rutina.⁷

De esta manera, el Juez dejó estampada en esa área en que el Derecho Constitucional y el Derecho Laboral traslapan su visión eminentemente pragmática. En lugar de sentar una pauta absoluta, el Juez reconoció que el patrono pudiese tener un legítimo interés en utilizar no solo el polígrafo, sino también pruebas análogas, y que estas pueden usarse de manera compatible con los derechos constitucionales que sin duda protegen al trabajador.

Años más tarde, en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*,⁸ el Juez suscribió la opinión mayoritaria para delimitar los contornos del derecho a la intimidad cuando se trata de la interacción humana en el entorno laboral. La demandante en ese caso fue despedida de su empleo y reclamó que se trató de un despido injustificado bajo la Ley 80,⁹ alegando, además, que el patrono violó su derecho a la intimidad por la manera en que la trató en el lugar de trabajo. La demandante basó su reclamo en los siguientes hechos: cinco amonestaciones disciplinarias recibidas en un periodo de dos años que no contenían lenguaje ofensivo; una

4 *Id.* en las págs. 82-83 (énfasis suplido) (citas omitidas).

5 *Id.* en la pág. 83.

6 *Id.* en las págs. 83-84.

7 *Id.* en la pág. 84.

8 *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998).

9 Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 20 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009).

remoción de puesto sin reducción de salario por aparente desempeño por debajo de las expectativas, y que su supervisor se refería a ella en conversaciones privadas como *la gordita*.

El Juez, en su eminente visión del Derecho en función de sus consecuencias prácticas, concluyó que lo anterior no podía bastar para configurar una lesión de rango constitucional. Aunque reconoció que el derecho a la intimidad puede invocarse para regular la interacción entre empleados y patronos, “[u]n mero sentimiento de incomodidad en el empleo por alguna situación laboral no configura una violación del derecho a la intimidad imputable al patrono”.¹⁰ El Juez destacó, además, que la percepción individual del empleado que se siente ofendido por una acción patronal no necesariamente configura una lesión al derecho a la intimidad o un ataque abusivo a su honra.

La decisión procedió a identificar factores objetivos contra los cuales se debe examinar una alegación de violación al derecho a la intimidad por el trato recibido en el lugar de trabajo:

Meros traslados de posiciones o el envío de memorandos, en los cuales se evalúe la labor realizada, no configuran por sí solos una violación a la protección constitucional a la intimidad. Es preciso que tales traslados o comunicaciones internas sean *arbitrarias, irrazonables y caprichosas*; que generen una *atmósfera hostil* para el obrero *que impida del todo su sana estadía en el trabajo*; que sean originadas por un *motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo*, o que contengan *expresiones claramente difamatorias o lesivas*. En esta determinación los tribunales de instancia deben examinar la prueba que al respecto presente un empleado para determinar si queda configurada la violación constitucional alegada o si las actuaciones señaladas como tales por el obrero constituyen meramente *gestiones administrativas legítimas*.¹¹

En cuanto a los comentarios del supervisor refiriéndose a la empleada como *la gordita*, el Juez no vaciló en denunciarlos como “conducta poco profesional y moralmente censurable”.¹² No obstante, reconoció que no configuraban una injuria de proporciones constitucionales.¹³

De esta manera, el Juez rescata el derecho constitucional a la intimidad del ámbito de las tribulaciones ordinarias que, inevitablemente, surgen en el lugar de trabajo, evitando trivializarlo. Además, preserva un ámbito de prerrogativas patronales, al remover las *gestiones administrativas legítimas* de los ataques basados en la percepción subjetiva de un empleado descontento.

Esta decisión responde a una visión eminentemente realista que reconoce que es imposible inmunizar las interacciones en el lugar de trabajo contra las fricciones generadas por las dinámicas de supervisión, la diversidad de opiniones

¹⁰ *Royal Bank*, 145 DPR en la pág. 207.

¹¹ *Id.* en la pág. 209.

¹² *Id.* en la pág. 207.

¹³ *Id.*

y la misma naturaleza humana. La opinión reconoce, además, que no todas esas fricciones generan una lesión jurídicamente reconocible o compensable.

Royal Bank también deja claro que, cuando en efecto ocurre una violación al derecho constitucional a la intimidad o integridad personal en el trabajo, surgen importantes excepciones a normas que de otro modo parecerían ser absolutas. Una de las excepciones es al principio de que el remedio exclusivo para un despido injustificado es el que provee la Ley 80, basada en que la violación al derecho a la intimidad es una lesión jurídica adicional a la mera injusticia del despido, por lo que puede reclamarse un remedio por daños en lugar, o además, de la indemnización por despido injustificado. Otra excepción es a la inmunidad patronal que confiere la *Ley de compensación por accidentes del trabajo* a un patrono asegurado bajo el Fondo del Seguro del Estado. Dicha excepción descansa en el argumento de que una violación al derecho a la intimidad se trata de un daño intencional por parte del patrono, más que de un accidente del trabajo. Por lo tanto, un empleado debe poder reclamar de su patrono todos los daños resultantes, en lugar de estar limitado al tratamiento para los daños emocionales y dieta por incapacidad que provee el Fondo.

II. VISIÓN PRAGMÁTICA DEL JUEZ EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO SUMARIO

La visión pragmática del Juez en el campo laboral trasciende la jerarquía de los derechos constitucionales que aplican frente a patronos privados y se extiende a las normas del derecho procesal que rigen las reclamaciones laborales contra estos. Nos referimos a la Ley 2, mejor conocida como la *Ley de procedimiento sumario*, que provee un mecanismo para la tramitación acelerada de reclamaciones laborales.¹⁴ En *Secretario del Trabajo v. J. C. Penney*,¹⁵ el Juez coincidió con la mayoría en que esa ley confiere ciertas ventajas procesales al trabajador que pretenden atemperar la disparidad económica entre este y su patrono. No obstante, disintió de la interpretación mecánica de esa ley que hizo la mayoría para prohibirle a un patrono enmendar su contestación a la querrela. La mayoría basó su decisión en la sección 3 del estatuto, que en su parte pertinente dispone que “[e]l querrellado deberá hacer una sola alegación responsiva en la cual deberá incluir todas sus defensas y objeciones, entendiéndose que renuncia a todas las defensas u objeciones que no incluya en dicha alegación responsiva”.¹⁶ En lugar de limitarse al lenguaje aparentemente claro de la ley, el disenso del juez Hernández Denton examinó el contexto en que el patrono propuso su enmienda y las consecuencias prácticas de denegarla.

¹⁴ Ley de procedimiento sumario laboral, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA §§ 3118-3133 (2004).

¹⁵ *Srio. del Trabajo v. J. C. Penney Co, Inc.*, 119 DPR 660 (1987).

¹⁶ 29 LPRA § 3120 (2009).

En ese caso, el patrono originalmente había contestado la querrela negando el despido. Alegó que el querellante renunció voluntariamente a raíz de una amonestación disciplinaria con la cual no estuvo de acuerdo. Durante la conferencia con antelación al juicio, el patrono propuso enmendar su contestación para añadir, en la alternativa, la defensa de justa causa para el despido. La defensa perseguía argumentar que, aún si la amonestación se consideraba un despido implícito, las circunstancias que la motivaron fueron justificadas. Aunque no se permitiese la enmienda durante la conferencia con antelación al juicio, el patrono siempre iba a tener que pasar prueba en el juicio sobre la justificación de la amonestación como parte de su defensa de que no hubo despido, por lo que la defensa de justa causa para el despido no alteraba realmente el desfile de la prueba.

Ante esas circunstancias, el Juez concluyó que debió permitirse al patrono enmendar su contestación. Explicó que bajo la regla 13.2 de Procedimiento Civil,¹⁷ que aplica en casos bajo el procedimiento sumario, pues no es incompatible con este, la contestación quedaría de todas maneras enmendada por la prueba que inevitablemente desfilaría en el juicio sobre las razones para la amonestación. La aplicación inflexible de la citada disposición de la Ley 2, por tanto, resultaría en un absurdo práctico. El Juez lo expresó del siguiente modo:

Sería ilógico pensar que la Ley Núm. 2, supra, impide –desde el punto de vista de la economía procesal– una enmienda a las alegaciones para incorporar una *defensa que es conocida por la demandante antes del juicio*, pero permite que éstas sean enmendadas por la prueba en el juicio, *con las consiguientes posposiciones que este tipo de incidente genera.*

....

... [N]o es buena la norma adoptada por la mayoría de este Tribunal en el sentido de que 'los tribunales de instancia no deberán permitir que una parte quere llada enmiende su contestación a la querrela para adicionar nuevas defensas afirmativas' . . . Dicha postura categórica es contraria a nuestra jurisprudencia sobre la Ley Núm. 2 . . .¹⁸

De esta manera, el Juez nuevamente rechazó pautas absolutas a favor de normas que reflejen las circunstancias del caso y no se enajenen de sus consecuencias prácticas.

Hubo otras ocasiones en que el Juez tuvo la oportunidad de insuflar flexibilidad a la Ley 2. Dicho estatuto limita el descubrimiento de prueba, ya sea a un interrogatorio o a una deposición. En casos que involucran reclamaciones de angustias mentales, estas limitaciones pueden impedir el descubrimiento de prueba necesaria para la defensa del patrono. Así, en *Berríos v. González*,¹⁹ Hernández Denton escribió una opinión mayoritaria mediante la cual reconoció a

¹⁷ R.P. CIV. 13.2, 32 LPRA Ap. III, R. 13.2 (2010).

¹⁸ *J.C. Penney*, 119 DPR en las págs. 680-81 (énfasis suplido).

¹⁹ *Berríos v. González et. al.*, 151 DPR 327 (2000).

los tribunales de primera instancia la discreción para sustraer del procedimiento sumario una querrela que involucre una reclamación de angustias mentales, para encausarla mediante el procedimiento ordinario. Rechazó, por supuesto, una norma categórica que automáticamente removiera del procedimiento sumario todo caso que presentara una reclamación de angustias mentales. En vez, proveyó una serie de consideraciones pragmáticas a la luz de las cuales los foros de instancia deben determinar cómo proceder. Estas incluyen:

[S]i los hechos descritos requieren tomar deposiciones a múltiples testigos; si a la luz de las alegaciones se requerirá la presentación de prueba pericial particularmente compleja; y si resulta necesario el examen de expedientes médicos o la realización de exámenes físicos que convertirían el descubrimiento de prueba en una etapa incompatible con el carácter expedito del procedimiento bajo la Ley Núm. 2.²⁰

El criterio rector es “si, a la luz de las circunstancias particulares de la querrela, el descubrimiento de prueba dentro de los parámetros de la Ley Núm. 2, crearía un riesgo substancial de que se produzca una determinación errónea de la valoración de los daños”.²¹ Nuevamente, se trata de una norma relativa, no absoluta, que guarda relación simbiótica con las circunstancias del caso y los efectos de su implantación. Como de costumbre, el enfoque del Juez es en el efecto práctico de la norma pautada, para que su sentido no caiga víctima de su literalidad.

III. VISIÓN PRAGMÁTICA DEL JUEZ EN LA INTERPRETACIÓN DEL CONCEPTO DE JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO

En la interpretación de la legislación laboral sustantiva el Juez igualmente se alejó de posturas absolutistas a favor de pautas que consideraran las realidades del lugar de trabajo y la complejidad de la conducta humana. Así, enfrentó la novela que se suscitó en *Secretario del Trabajo v. G.P. Inds.*,²² donde el Tribunal Supremo se expresó sobre qué rol, si alguno, debe o puede jugar la moral en el análisis de si existe justa causa para despedir a un trabajador bajo la Ley 80.

El querellante en el citado caso fue despedido, luego de más de dos décadas de empleo y de un desempeño intachable, por haber sostenido una relación amorosa con una empleada bajo su supervisión. El diablo, sin embargo, está en los detalles: ambos empleados eran casados, y el cónyuge de la empleada involucrada era un ejecutivo de rango mayor que el querellante. El sufrimiento del marido vejado ante la infidelidad confesa de su esposa fue tal que se afectó su desempeño. Cuando su patrono lo llamó a capítulo, este apuntó a la relación

20 *Id.* en la pág. 347.

21 *Id.* (citas omitidas).

22 *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

adulterina entre su esposa y el querellante. Eventualmente, el patrono despidió a ambos amantes debido a que había un estado de intranquilidad en la empresa que no era bueno para esta.

La mayoría planteó la controversia del modo siguiente:

¿Constituye una relación adulterina de un ejecutivo de una empresa con otra persona, que a su vez trabaja para ella y es supervisada por el primero, causa justificada para el despido por el hecho de afectar al cónyuge de uno de ellos, que también trabaja para la misma compañía, y de lesionar la paz y tranquilidad de la empresa en general?²³

La mayoría resolvió esta interrogante en la afirmativa. Razonó que un patrono puede evaluar a su personal no solo en atención a sus reglamentos, sino también “a base de los valores morales y de orden público prevalecientes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, cuando el cumplimiento o violación de éstos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa”.²⁴ Procedió, entonces, a destacar que el interés público en proteger el matrimonio como piedra angular de la familia y eje de la sociedad ha sido tal que el Estado ha criminalizado el adulterio.²⁵ La decisión concluyó que por eso el adulterio no tiene que estar contemplado en los reglamentos de una empresa para que pueda constituir justa causa para el despido, si afecta el buen y normal funcionamiento de esta.

El Juez suscribió un enérgico disenso. Aunque coincidió con la opinión mayoritaria en que para constituir justa causa para el despido el adulterio debe afectar el lugar de trabajo, discrepó en cuanto a cuándo el adulterio puede considerarse en una decisión de despido y en cuanto a cómo medir su efecto en el lugar de trabajo. Explicamos.

En cuanto a cuándo considerar el adulterio en una decisión de despido, el Juez exigió que exista un reglamento. No basta con que constituya delito para poder tomar en consideración la conducta que el patrono no incluyó en sus reglamentos. Para el Juez, en ausencia de reglamentación razonable, una relación adulterina *per se* no constituye conducta impropia tan grave que justifique el despido. Para considerar la conducta que no está en un reglamento, esta debe tener una “relación directa con el lugar de trabajo”.²⁶ El Juez, sin embargo, rechazó que el adulterio tenga relación directa con el lugar de trabajo meramente porque sea entre empleados.

En este punto, el disenso deja a un lado el término *adulterio* a favor del término *relación sentimental*, con el evidente propósito de desvincular su análisis

²³ *Id.* en las págs. 230-31.

²⁴ *Id.* en la pág. 246 (énfasis omitido).

²⁵ El tono moralista de la opinión mayoritaria sugiere, sin decirlo, que pesó además en su ánimo el hecho de que el adulterio está condenado por las principales religiones.

²⁶ *G.P. Inds.*, 153 DPR en la pág. 260.

legal del juicio moral implícito en el término *adulterio* que reiteradamente utiliza la mayoría.²⁷ El Juez reconoció, entonces, que puede haber un interés en reglamentar las relaciones sentimentales y que esos reglamentos pueden ser razonables dentro de ciertos linderos:

Concebiblemente, el interés legítimo de una empresa en prevenir los conflictos de interés, antagonismos interpersonales e incidentes de hostigamiento sexual que suscita la relación sentimental entre empleados podría justificar una política general de no confraternización, *siempre que ésta respete los límites que traza el derecho a la intimidad de los trabajadores*. Sin embargo, *una política de esta índole debe ser expresamente reglamentada por la empresa*, de tal forma que sea conocida por todos los empleados.²⁸

En cuanto a cómo medir el efecto del *adulterio* en el lugar de trabajo, el Juez, evidentemente, discrepó con la conclusión de la mayoría de que bastaba con que se afectara el desempeño del marido vejado y con que el asunto era tema de conversaciones de pasillo. El Juez destacó que el marido vejado, a su vez, había incurrido en la misma conducta anteriormente sin que el patrono lo penalizara. Este había conocido a su esposa, la otra empleada despedida por adulterio, en el lugar de trabajo, y comenzó la relación amorosa con ella mientras aún estaba casado. El Juez expresó que “por más arraigado que esté el proverbial chauvinismo de [el marido] en la cultura puertorriqueña, no debe condonarse mediante el despido de dos (2) empleados”.²⁹

El Juez también rechazó la explicación del patrono de que el despido buscaba además prevenir el hostigamiento sexual que podía surgir de este tipo de relaciones, porque el patrono ni siquiera tenía una política vigente para prevenir el hostigamiento. En otra pintoresca expresión, el Juez aseveró que “el uso artero y falacioso [*sic*] por parte de un patrono de las leyes para la prevención del hostigamiento sexual como subterfugio para el despido de dos (2) empleados, desvirtúa su propósito”.³⁰

Así, subyace en el disenso de Hernández Denton una indubitable indignación ante el tono moralista de la decisión mayoritaria y ante la doble vara que percibió del patrono. Mientras que la opinión mayoritaria permite que jueces y patronos inyecten su particular visión de la *moral prevaleciente* en el análisis de la justificación de un despido, el Juez urge a desvincular las decisiones de despido del juicio valorativo particular de cada patrono –y de cada juez–, y enfocarla, en vez, en elementos prácticos concretos. Su enfoque requiere examinar si el patrono reglamentó la conducta, notificó la regla a los empleados, y si esta es

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.* (énfasis suplido).

²⁹ *Id.* en la pág. 263.

³⁰ *Id.* en la pág. 264.

razonable a la luz del efecto que tenga la conducta proscrita en el lugar de trabajo. El Juez cierra su disenso con la siguiente cita:

[N]os preocupa mucho la decisión de este Tribunal de interpretar una ley protectora de los derechos de los trabajadores de manera que amplíe la discreción del patrono a la hora del despido. Al así decidir, este Tribunal sobreextiende el concepto justa causa e interpreta las disposiciones de la citada Ley Núm. 80 de forma contraria a la intención legislativa. Además, pone un poder desmerecido en manos de los patronos para disciplinar sumariamente a sus empleados por razones ajenas a su desempeño en el lugar de trabajo *e inyecta en nuestro ordenamiento nociones y fundamentos moralizantes que no tienen lugar en legislación laboral y son incompatibles con un estado de derecho justo*. Por esto disentimos.³¹

La decisión antes discutida tenía que ver con la interpretación del término *justa causa* para el despido al amparo de la Ley 80. La que discutiremos ahora versa sobre la extensión de ese concepto a figuras jurídicas existentes bajo otras leyes laborales, con el fin de impartirles una buena dosis de pragmatismo.

La opinión mayoritaria que suscribe el Juez en *García v. Darex*,³² insertó la justa causa para el despido en la aplicación del artículo 5(a) de la *Ley de compensación por accidentes del trabajo*.³³ Dicho articulado confiere al trabajador que se ha acogido a una licencia por una condición ocupacional, el derecho a que el patrono le reserve su empleo por doce meses. Su texto no aparenta dejar espacio para excepciones. De hecho, en la opinión citada, el Juez reconoció que ese derecho existe aún si el empleado no podrá ser reinstalado al cabo del periodo de reserva de empleo. No obstante, el Juez impartió a esa norma su dosis usual de pragmatismo: un trabajador en licencia ocupacional puede ser despedido por justa causa. Reconoció, de esta manera, que el empleado nunca queda inmune de responder por sus faltas, ni el patrono pierde la prerrogativa de reorganizar sus operaciones, aunque se afecte un trabajador en licencia de otro modo protegida por ley.

Como el artículo 5(a) no contemplaba expresamente la excepción de justa causa, la opinión refiere a la definición de dicho concepto que contiene la Ley 80. De esta manera, el Juez nuevamente se apartó de los derechos absolutos para reconocerles excepciones que los mantuvieran relevantes a la realidad de negocios en que aplican. Algo similar hizo en *Soc. de Gananciales v. Vélez*,³⁴ donde insufló de pragmatismo la figura del contrato de empleo por tiempo determinado, al reconocer que el derecho a trabajar hasta el final del término tampoco es absoluto.

³¹ *Id.* en las págs. 266-67 (énfasis suplido).

³² *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364 (1999).

³³ Ley del sistema de compensaciones por accidentes del trabajo, Ley Núm. 83 de 29 de octubre de 1992, 11 LPRA § 7 (2007)

³⁴ *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, 145 DPR 508 (1998).

Un empleado, de apellido Mattei, fue despedido veintiocho días antes de finalizado el término por el cual fue contratado para inspeccionar los trabajos del Puente Teodoro Moscoso, a raíz de una reducción de personal que se hizo necesaria cuando el proyecto entró en su fase final. Al tomar esa decisión, el patrono no siguió el orden de antigüedad en esta reducción, pues retuvo a dos inspectores a término fijo de menor antigüedad. Por ello, Mattei demandó a su patrono por incumplimiento de contrato, reclamando la compensación que habría recibido por el remanente del mismo.

El juez Hernández Denton suscribió la opinión mayoritaria, en la cual insertó el concepto de justa causa para el despido en la figura del contrato por tiempo determinado, para eximir de responsabilidad al patrono por la terminación anticipada del contrato. El Juez explicó que el contrato de empleo temporero es una figura del derecho contractual privado sujeto al principio de libertad de contratación. Por lo tanto, “un patrono podría incorporar válidamente en un contrato de esta naturaleza las causales para cesantear o despedir [a un empleado] que sean apropiadas y pertinentes al buen y normal funcionamiento de su empresa”.³⁵

El Juez aclaró que esta prerrogativa contractual no está reñida con el principio estatutario de que el derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable aún para los empleados contratados por término fijo. Ese principio fue incorporado mediante la Ley 3, que declara nula toda estipulación en un contrato de trabajo por tiempo determinado mediante la cual el empleado autorice al patrono a despedirle sin causa justificada antes del vencimiento del término.³⁶ El Juez explicó que estipular causas de terminación en un contrato de trabajo por tiempo determinado no es lo mismo que renunciar al derecho a no ser despedido injustificadamente antes del término, ya que la razonabilidad de las causales será evaluada utilizando como marco de referencia la Ley 80.

En el contrato de Mattei, una de las causales para darlo por terminado antes de su vencimiento era, en efecto, reducciones en el empleo requeridas por una disminución en el volumen de servicios prestados. El Juez destacó que esa cláusula era razonable, pues era paralela a las que dispone la Ley 80 en su artículo 2, incisos (d) y (f). Interesantemente, la cláusula no incorporaba el principio de antigüedad que contiene ese articulado de la Ley 80, mediante el cual, en las reducciones de personal, el patrono debe cesantear primero a los empleados de menor antigüedad en su clasificación ocupacional. No obstante, el Juez concluyó que la cláusula era un ejercicio válido de la libertad de contratación.

Esta decisión es significativa pues permite a los patronos despedir al empleado temporero antes de que venza su contrato, sin tener que responder por daños contractuales. Ahora bien, distinto al caso de la excepción a no ser despedido durante el término de reserva de empleo, en que las disposiciones de la Ley

³⁵ *Id.* en las págs. 519-20.

³⁶ Ley Núm. 3 de 24 de febrero de 1988, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009).

8o aplican estrictamente, la aplicación de esas disposiciones en el contexto del empleo temporero no es literal. De hecho, el Juez en su opinión expresa sin ambigüedad que “[t]ampoco aplica al caso de marras la . . . Ley Núm. 8o . . . Dicha ley cubre únicamente a los empleados contratados en la empresa privada por un término determinado”.³⁷ Más bien, en el contexto de la contratación privada, la Ley 8o es una guía. Distinto a otras ocasiones en que el Juez nos provee de elementos prácticos para poder aplicar la norma, en este caso omitió ilustrarnos sobre cuánto puede apartarse una causal de terminación contractual de las particularidades de la Ley 8o sin que dicha causal pierda validez.

Finalmente, atenderemos una opinión de Hernández Denton que le permite al patrono hacer valer sus políticas en torno al hostigamiento sexual sin temor a quedarse pillado en el estrecho espacio entre la espada de la responsabilidad por despido injusto y la pared de la responsabilidad por hostigamiento ilegal. Se trata de *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano*,³⁸ a la cual desde que leí por primera vez me refiero afectivamente como *el caso del Festival de las Flores de Aibonito*.

Estando en la cocina del hospital, el empleado demandante en ese caso invitó a su supervisora a ir con él al Festival de las Flores de Aibonito, invitación que ella rechazó. Un tiempo después, cuando la supervisora se disponía a salir de las facilidades sanitarias del hospital, se encontró al empleado, con sus manos puestas en el marco de la puerta, impidiéndole el paso, al tiempo que por segunda vez la invitaba a salir. En lugar de tomar acción disciplinaria progresiva hacia su subalterno, la supervisora presentó una querrela interna contra él. Durante la investigación subsiguiente, este admitió que le gustaba su jefa como mujer. El patrono concluyó que el empleado violó su política contra el hostigamiento sexual y lo despidió. Este acudió al Departamento del Trabajo, donde el Secretario le proveyó representación legal para reclamar de su patrono la indemnización correspondiente a un despido injustificado bajo la Ley 8o. El Secretario argumentó que la conducta del empleado no violó el reglamento del hospital que prohíbe el hostigamiento sexual, pues no constituyó un ambiente hostil.

El Juez aprovechó este caso para abundar sobre la normativa en cuanto al hostigamiento sexual que impera en Puerto Rico al amparo de la Ley 17.³⁹ Explicó la definición de hostigamiento sexual en su vertiente de ambiente hostil, que bajo el artículo 3 de la citada ley ocurre cuando hay acercamientos sexuales no deseados que tienen el efecto o propósito de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de la víctima o que crean un ambiente de trabajo intimidan-

³⁷ *Vélez & Asoc.*, 145 DPR en la pág. 519.

³⁸ *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).

³⁹ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA §§ 155-155m (2009).

te, hostil u ofensivo.⁴⁰ El Juez amplió la definición con referencia a la casuística federal sobre el tema:

[L]a determinación de si un ambiente es hostil o abusivo sólo se puede hacer mediante el análisis de todas las circunstancias del caso. Estas circunstancias pueden incluir la *frecuencia* de la conducta discriminatoria, su *severidad*, si es *físicamente intimidante* o humillante y si *interfiere de manera irrazonable* con el funcionamiento del empleado en su trabajo. Se puede tomar en cuenta el daño psicológico sufrido como cualquier otro factor relevante, pero no hay un solo factor que sea requerido.

....

Éste no es, y por su naturaleza no puede ser, un examen con precisión matemática, por esto la opinión elaboró un estándar que tome en cuenta la hostilidad del ambiente de trabajo desde la *vertiente subjetiva de la víctima* y desde la *vertiente objetiva de una persona razonable*.⁴¹

A la luz de estos criterios, el Juez concluyó que las circunstancias de este caso configuraron un ambiente hostil, pues bloquearle la salida del baño mientras la invitaba a salir constituyó un acercamiento sexual no deseado hacia su supervisora, humillante, físicamente amenazante e intimidante. Además, la conducta interfirió irrazonablemente con el desempeño de la supervisora al menospreciarla y retar su autoridad. El Juez determinó que, como el reglamento del hospital disponía para el despido a la primera falta de hostigamiento, el despido estuvo justificado. Refrendó la razonabilidad de la norma de despido a la primera falta de hostigamiento, pues entendió que hubiese sido imprudente de parte del hospital esperar a que la conducta se repitiera para tomar acción.

Concluyó el juez que “el patrono actuó correctamente al destituir [al empleado], *una vez realizada la investigación* solicitada por la víctima del hostigamiento, y tomar *acciones enérgicas* para *corregir* la situación y *desalentar* en el futuro cualquier conducta impropia entre empleados”.⁴²

Como sugiere la conclusión del Juez, esta opinión fue inspirada más por su compromiso férreo con la defensa de los derechos de la mujer en el lugar de trabajo que por los principios rectores que siempre guiaron su interpretación del concepto de justa causa bajo la Ley 8o. De primera impresión, invitar a salir a un compañero de trabajo en dos ocasiones, sin más, no pareciera constituir un acercamiento sexual, ni configurar un ambiente hostil objetivamente ofensivo. No obstante, bloquear la salida del baño es harina de otro costal, pues una mujer podría sentirse físicamente amenazada por un varón en esas circunstancias, dependiendo de otras tales como la diferencia de estatura y peso entre ambos, las palabras intercambiadas durante el incidente, cuánto duró, a dónde la invitó, cómo concluyó, y cómo era la interacción cotidiana entre ellos. Este es el tipo de

⁴⁰ *Id.* § 155b.

⁴¹ *Delgado Zayas*, 137 DPR en las págs. 654-55 (citas omitidas) (énfasis suplido).

⁴² *Id.* en la pág. 658 (énfasis suplido).

circunstancias fácticas que informan, en otras decisiones del Juez, su aplicación de las normas. No obstante, la opinión en este caso no las destaca. No pensamos que se trate de una omisión de quien siempre presta atención al detalle. Pensamos que se trata de una rara ocasión en que el Juez asumió una postura categórica en cuanto a la conducta que puede constituir justa causa para el despido, en pos de fortalecer la protección que nuestro ordenamiento le confiere a la mujer contra el hostigamiento sexual laboral.

La opinión también es arrojada al reconocer que el hostigamiento trasciende las jerarquías de puestos. No solo está protegida la mujer contra el abuso de poder que puede ejercer un supervisor al hostigarla sexualmente, sino también contra el deterioro que surge en su entorno laboral si se permite que un subalterno la hostigue. Propongo que quizás la supervisora pudo ser más asertiva en su rol como tal y atender la conducta de su subalterno mediante la aplicación de disciplina progresiva, en lugar de percibirse como víctima en necesidad de ser defendida. No obstante, el Juez optó en este caso por resolver esas dudas a favor de la postura que mayor protección brindara a la mujer contra el hostigamiento.

Por otro lado, tal vez la decisión pudo fundamentarse sin tener que concluir que los hechos de este caso configuraron un ambiente hostil. No debe ser necesario que un patrono espere a que la conducta de un empleado alcance los niveles de severidad y frecuencia requeridos para configurar ese tipo de ambiente antes de que se le permita tomar acción disciplinaria. Coincido con el Juez en que el patrono debe poder tomar medidas enérgicas para remediar el hostigamiento sexual y erradicarlo del lugar de trabajo. Desde la perspectiva del patrono, esas medidas son más efectivas cuando se toman antes de que se configure el ambiente hostil que le genera responsabilidad legal.

Eso dicho, no cabe duda en que esta decisión tiene un resultado eminentemente práctico. Confiere al patrono cierta deferencia en el diseño de sus políticas de hostigamiento sexual, al permitir que, inclusive, sancione la conducta ofensiva con despido a la primera falta. Implícitamente, le confiere además deferencia en su conclusión de que cierta conducta violó su política, cuando ha conducido una investigación al respecto. Lo coloca así en mejor posición para cumplir el deber que le impone la Ley 17 de eliminar el hostigamiento sexual en el empleo, permitiendo que tome medidas disciplinarias máximas con menor riesgo de incurrir por ello en responsabilidad bajo la Ley 80. Finalmente, fortalece la protección que nuestro ordenamiento le brinda a la mujer en contra de dicha conducta.

CONCLUSIÓN

Mediante esta reseña de varias de las opiniones más importantes del juez Hernández Denton en materia laboral, intenté exponer cómo este se dejó llevar siempre por una visión eminentemente pragmática del Derecho. Así, tendió a rechazar las normas absolutas a favor de normas flexibles que se ajustaran a las circunstancias particulares del caso. Además, acostumbró a dejarnos guías concretas sobre cómo aplicar el Derecho en la vida real. Esas decisiones nos revelan

al Juez como un arduo, pero pragmático, defensor de los derechos del trabajador, sin por ello ser enemigo de los patronos privados. Por el contrario, siempre aspiró a hacer un justo balance de los intereses de ambas partes, pues ambas son componentes integrales de la economía de nuestro País.