

## DERECHO LABORAL

### ARTÍCULO

JAIME L. SANABRIA MONTAÑEZ\* & ANFRANZ VÁZQUEZ BRAGAN\*\*

Introducción .....	646
I. Torres Álvarez et al. v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico, C.S.P. ....	647
A. ¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión? .....	647
i. Hechos relevantes .....	648
B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?.....	650
C. Opinión de conformidad.....	651
D. Otras consideraciones .....	652
II. Siaca v. Bahía Beach Resort & Golf Club, LLC.....	653
A. ¿Cuál era el estado de derecho antes de publicarse esta opinión? .....	653
i. Hechos relevantes .....	654
A. ¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?.....	656
B. Opinión concurrente .....	658
C. Opinión de conformidad.....	659
D. Otras consideraciones .....	660

### INTRODUCCIÓN

**D**URANTE EL TÉRMINO BAJO ANÁLISIS, EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO Rico publicó dos decisiones trascendentales en el campo del derecho de empleo. En *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*,<sup>1</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo la oportunidad de expresarse, en el contexto de una reclamación de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley de despido injustificado*

---

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

\*\* Estudiante de tercer año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

<sup>1</sup> Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, 193 DPR 920 (2015).

(en adelante, “Ley Núm. 80”),<sup>2</sup> sobre si la agresión, como primera ofensa, constituye justa causa para el despido del empleado-agresor. Por otro lado, en *Siaca v. Bahia Beach Resort & Golf Club, LLC*,<sup>3</sup> el Tribunal Supremo aclaró qué constituye un “lugar habilitado” para extraerse la leche materna en el contexto de la Ley Núm. 427-2000,<sup>4</sup> según enmendada, también conocida como la *Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna*, y explicó qué remedios tiene disponible una madre obrera a la que su patrono no le provee dicho espacio. A continuación, hacemos un breve resumen y análisis de estas.

### I. TORRES ÁLVAREZ ET AL. V. CENTRO DE PATOLOGÍA AVANZADA DE PUERTO RICO, C.S.P.

En *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*,<sup>5</sup> opinión unánime suscrita por el juez asociado Rafael Martínez Torres, el Tribunal Supremo resolvió que “en el contexto de una empresa privada, el despido de una empleada que incurrió en la primera ofensa de agredir a otra empleada [embarazada] durante horas laborables, y en presencia de otros empleados, fue justificado”.<sup>6</sup> Al concluir de esta manera, el Tribunal Supremo reiteró que, “[u]n patrono no tiene por qué permitir un ambiente de trabajo donde los empleados estén impedidos de trabajar en paz y con la tranquilidad de que no van a ser agredidos ni amenazados por sus compañeros”.<sup>7</sup> Por ello, a juicio del Tribunal Supremo, “[l]a Ley Núm. 80 no puede ser una camisa de fuerza para un patrono que simplemente actúa con diligencia, en protección de la seguridad de los demás empleados que trabajan en la institución”.<sup>8</sup>

La jueza asociada Mildred Pabón Charneco emitió una opinión de conformidad, a la cual se unió el juez asociado Edgardo Rivera García. No hubo opiniones disidentes.

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

Hace aproximadamente veinticinco años, en el contexto de empleados públicos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico validó una disposición del reglamento de personal de la *Puerto Rico Telephone Company* que establecía que la agresión de un empleado a otro constituía justa causa para el despido de este, aun

---

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

<sup>3</sup> *Siaca v. Bahia Beach Resort & Golf Club, LLC*, 194 DPR 559 (2016).

<sup>4</sup> Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA §§ 478-478h (2009).

<sup>5</sup> *Torres Álvarez*, 193 DPR en la pág. 920.

<sup>6</sup> *Id.* en la pág. 922.

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> *Id.* en la pág. 936.

cuando hubiese sido la primera ofensa del agresor.<sup>9</sup> Desde ese entonces, el Tribunal Supremo reconoció que:

El efecto directo de una agresión a un compañero de trabajo [era] el daño físico, la humillación y menosprecio de la dignidad humana del agredido. Además, puede causar daños directos a la propiedad de la agencia, así como distraer la atención de los demás compañeros de labores. En la cadena de eventos directos detiene así la continuidad y regularidad en la prestación de servicios en menoscabo de la eficiencia y productividad de la agencia.<sup>10</sup>

Como puede observarse, en dicho caso el Tribunal Supremo concluyó que los actos de agresión en el lugar de trabajo afectan la buena marcha y operación de una empresa, así como atentan contra la seguridad y el bienestar que todo patrono viene obligado a garantizarle a sus obreros. A pesar de este gran precedente, el Tribunal Supremo nunca tuvo la oportunidad de aplicarlo por analogía en el contexto de la relación obrero-patronal privada.

i. Hechos relevantes

Una celebración sorpresa de cumpleaños fue el origen de la cadena de eventos que desembocó en el despido de la obrera y agresora de este caso, quien era patóloga de profesión. La víctima resultó ser una asistente administrativa embarazada. Los hechos se relatan brevemente a continuación.

Cierto día, la dueña del Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico (en adelante, "Centro de Patología") cumplía años. Antes de que iniciara la celebración sorpresa, la patóloga despedida solicitó a una asistente administrativa de la empresa que la esperara mientras salía a comprar un regalo para la dueña, quien era su amiga íntima. No obstante, varios empleados que habían terminado su jornada de trabajo y deseaban regresar a sus casas pidieron cantar cumpleaños a la dueña mientras la patóloga realizaba su diligencia. "Así, se llevó a cabo la celebración sin la presencia de la [patóloga-despedida]."<sup>11</sup> Cabe destacar que la asistente administrativa y víctima de este caso no participó de la celebración.

Al regresar la patóloga, esta llamó por teléfono a la asistente administrativa para preguntar si se había realizado la fiesta. La asistente administrativa le contestó en la afirmativa y le explicó la situación de los empleados que tenían que marcharse. La patóloga "se enfureció y le colgó el teléfono".<sup>12</sup> Al día siguiente, la patóloga comunicó a la dueña que la asistente administrativa no siguió su instrucción. Procedió a insistir en reunirse y, de hecho, se reunió con la asistente administrativa a pesar de que la dueña trató de persuadirla de que el asunto no era importante. La reunión se llevó a cabo en presencia de la dueña. Durante la

---

<sup>9</sup> Torres Solano v. PRTC, 127 DPR 499 (1990).

<sup>10</sup> *Id.* en las págs. 515-16.

<sup>11</sup> Torres Álvarez, 193 DPR en la pág. 923.

<sup>12</sup> *Id.* en la pág. 924.

esta, la patóloga increpó a la asistente administrativa y, luego de un intercambio verbal, la patóloga le dijo: “qué bueno que me fui ayer temprano porque si llego a verte no sé lo que sería capaz de hacerte”.<sup>13</sup> Le expresó, además, en un tono de voz alto, “que era una ineficiente y mala administradora”.<sup>14</sup> Luego de escuchar esas palabras, la asistente administrativa “comenzó a llorar y no toleró permanecer allí, por lo que solicitó ser excusada y se retiró a su oficina”.<sup>15</sup>

Ante ello, la patóloga “se enojó más e interpretó” que la asistente administrativa “la había dejado con la palabra en la boca”.<sup>16</sup> La dueña dijo a la patóloga que “ella había amenazado a la [asistente administrativa] y que esta se había puesto nerviosa y no podía continuar con la reunión”.<sup>17</sup> Un poco después, y de manera airada, la patóloga se personó a la oficina de la asistente administrativa y tocó la puerta. Luego de que la asistente administrativa la abriese, la patóloga “agarró fuertemente a la [asistente administrativa] por el brazo y comenzó a halarla hacia afuera de la oficina”.<sup>18</sup> Mientras ocurría el forcejeo, la dueña escuchó los gritos, acudió rápidamente al lugar del incidente y, luego de hacer fuerza con los dos brazos para separarlas, logró que la patóloga soltara a la asistente administrativa. Inmediatamente, la asistente administrativa salió corriendo porque temía por su seguridad. Varios empleados presenciaron el incidente.

La asistente administrativa presentó una querrela en contra de la patóloga ante la Policía de Puerto Rico. Posteriormente, un agente de la policía acudió al Centro de Patología para entrevistar a la patóloga. Sin embargo, días después, la asistente administrativa desistió de la querrela y optó por no presentar reclamación civil alguna.

Debido a todo lo anterior, la Junta del Centro de Patología despidió a la patóloga. Al momento del despido, el Centro de Patología tenía en vigor un manual de normas de conducta, el cual había sido preparado conjuntamente por la patóloga despedida y la dueña. Asimismo, al momento del despido, la patóloga no había sido objeto de amonestaciones relacionadas con su desempeño y sus supervisores estaban satisfechos con su trabajo.

Entonces, la patóloga demandó al Centro de Patología y a la dueña por despido injustificado, bajo la Ley Núm. 80, entre otras cosas. Luego de un litigio prolongado, el Tribunal de Primera Instancia desestimó su reclamación, pues encontró que el despido de la patóloga fue justificado. Inconforme, la patóloga acudió al Tribunal de Apelaciones, foro que revocó al Tribunal de Primera Instancia al concluir que no se había demostrado que la patóloga hubiese incurrido “en una falta tan grave y de tal naturaleza que pusiera en riesgo el lugar de trabajo o a sus empleados y que, por lo tanto, justificara su despido ante una primera

---

<sup>13</sup> *Id.*

<sup>14</sup> *Id.*

<sup>15</sup> *Id.*

<sup>16</sup> *Id.*

<sup>17</sup> *Id.* en la pág. 925.

<sup>18</sup> *Id.*

falta”.<sup>19</sup> En desacuerdo, el Centro de Patología y la dueña acudieron al Tribunal Supremo y solicitaron que se revocase la decisión del foro apelativo intermedio.

*B. ¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?*

El Tribunal Supremo resolvió que:

Si bien la amenaza y agresión a la [asistente administrativa] —quien estaba embarazada al momento de los hechos— en horas laborables, en el lugar de trabajo y en presencia de otros empleados, fue la primera ofensa que cometió la [patóloga] como empleada del Centro de Patología, debido a la gravedad y al impacto que tales actuaciones tuvieron sobre el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, conclu[yó] que el despido estuvo justificado.<sup>20</sup>

Como puede observarse, para el Tribunal Supremo, el hecho de que el incidente ocurrió “en horas laborables, en el lugar de trabajo y en presencia de otros empleados”, tuvo el efecto “de interrumpir el funcionamiento ordinario del Centro de Patología”.<sup>21</sup> Para alcanzar dicha conclusión, el Tribunal Supremo también estimó que la decisión de despedir a la patóloga “estuvo respaldada por las disposiciones del reglamento de personal de la institución, las cuales, a su vez, [entendió] que [eran] razonables a la luz del principio rector de la Ley Núm. 80”.<sup>22</sup> En esta misma tesitura, concluyó que “el despido fue una sanción proporcional a la gravedad de la conducta en que incurrió la [patóloga]” y que la acción de personal tomada por el Centro de Patología —el despido— no fue arbitraria o caprichosa.<sup>23</sup>

A juicio del Tribunal Supremo, el haber resuelto lo contrario hubiese implicado “exponer al patrono, quien es responsable de la seguridad de todos sus empleados, a responder legalmente por las futuras actuaciones del empleado agresor”.<sup>24</sup> Más importante aún, en estos casos, donde ocurre una agresión, no se le debe requerir al patrono que demuestre que la víctima haya sufrido un daño corporal que requiera atención médica. Sobre el particular, el Tribunal Supremo expresó que:

El simple hecho de utilizar fuerza física e iniciar un forcejeo contra otro empleado, *particularmente cuando se trata de una mujer embarazada*, es más que sufi-

---

<sup>19</sup> *Id.* en la pág. 928.

<sup>20</sup> *Id.* en la pág. 935.

<sup>21</sup> *Id.* en la pág. 934.

<sup>22</sup> *Id.* en la pág. 935. El Reglamento del Centro de Patología establecía que los siguientes actos justificaban la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo el despido del empleado: (1) iniciar, incitar, causar o participar en una disputa, argumentación, discusión desordenada que altere el orden o interrumpa las labores, y (2) agresión física o incitación a la misma o amenazas al bienestar de cualquier persona en los terrenos del Centro.

<sup>23</sup> *Id.*

<sup>24</sup> *Id.* en la pág. 936.

ciente para entender que el empleado agresor representa una amenaza contra del buen funcionamiento de la empresa. Una agresión física, *en cualquiera de sus manifestaciones*, transgrede los principios más elementales de 'sana convivencia social, respeto al prójimo, a su dignidad y a su autoestima'. 'El lugar de trabajo, *sea este público o privado*, no puede estar exento de la aplicación de estos principios básicos de convivencia humana'.<sup>25</sup>

### C. Opinión de conformidad

Debemos destacar aquí unas acertadas expresiones realizadas por la jueza asociada Pabón Charneco que comunican a los tribunales inferiores la nueva postura asumida por la mayoría del Tribunal Supremo con respecto a reclamaciones laborales:

Reitero mi conformidad con la opinión que antecede. No obstante, toda vez que he notado una tendencia de los jueces de nuestros tribunales de analizar pleitos de despido injustificado como si estos fueran jefes de Recursos Humanos del patrono querellado, aprovecho este caso para expresarme por separado en cuanto a este particular.<sup>26</sup>

....

. . . Ciertamente, un patrono puede optar por no despedir a un empleado por una primera falta grave, ya sea por razones de índole económica, personal o relacionadas con el buen funcionamiento de su negocio. Pero al analizar casos de despido al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro rol se limita a aplicar el texto de la ley, su jurisprudencia interpretativa, y las normas razonables contenidas en el reglamento del patrono, de haberlo. Si el despido cumple con los estándares jurisprudenciales pertinentes, el tribunal debe desestimar la reclamación de despido injustificado.

Lo que no nos corresponden hacer al adjudicar este tipo de controversia es sustituir el criterio del patrono querellado por lo que hubiéramos hecho en su lugar ante los hechos particulares del caso ante nuestra consideración. Es decir, el criterio decisorio no puede ser qué hubiéramos decidido nosotros *como patronos* en una situación similar. La decisión gerencial de despedir a un empleado le puede parecer personalmente desacertada a un juez ante unos hechos particulares, pero su análisis del caso no puede ser guiado por este criterio subjetivo.<sup>27</sup>

....

Es entendible que en ciertas circunstancias no estemos de acuerdo con el curso disciplinario de un patrono de despedir a un empleado por una primera falta, *pero ese sentir no puede nublar nuestra función judicial al interpretar la Ley Núm. 80, supra*. El hecho de que pensemos que un patrono debió considerar algún elemento al momento de despedir a un empleado, no significa que si no lo

---

<sup>25</sup> *Id.* (citando a Torres Solano v. PRTC, 127 DPR 499, 517 (1990)).

<sup>26</sup> *Id.* en las págs. 938-39 (Pabón Charneco, opinión de conformidad).

<sup>27</sup> *Id.* en la pág. 941.

hizo ese despido automáticamente es injustificado. Lo esencial es analizar si la acción del patrono de despedir a un empleado en una primera ofensa cumple con los requisitos jurisprudenciales que hemos desarrollado en este tema, a saber: (1) que el despido esté respaldado por las normas de la empresa; (2) que esas normas sean razonables, y (3) que la conducta que dio lugar al despido sea tan lesiva que afecta el funcionamiento ordinario del negocio.

Por ende, espero que los tribunales inferiores se limiten al análisis anterior y cesen la práctica de colocarse en el lugar del Departamento de Recursos Humanos de un negocio al momento de analizar casos de despido injustificado. Nuevamente, en lo personal podemos pensar que en una situación particular, como patronos del negocio, hubiésemos seguido otro curso de acción en lugar de despedir al empleado. No obstante, ni la Ley Núm. 80, *supra*, ni nuestros precedentes en este tema, ni la esencia de la función judicial nos permiten convertirnos en árbitros de cada decisión de recursos humanos en las empresas puertorriqueñas. Como jueces nos corresponde analizar y aplicar el derecho sin dejar que nuestro sentir personal en cuanto a un despido particular, permee las decisiones que emitimos.<sup>28</sup>

Aunque estas expresiones se explican por sí solas, lo que la Jueza Asociada está expresando, en esencia, es que los foros judiciales inferiores deben dejar a un lado la práctica de sustituir el criterio empresarial por el suyo propio. En ese sentido, la Jueza Asociada sigue un método de adjudicación positivista y sugiere que los tribunales no son súper-departamentos de recursos humanos y que deben abstenerse de pasar juicio sobre asuntos y decisiones exclusivamente de negocios.

Nos parecen acertadas las expresiones de la Jueza Asociada, pues a través de ella denuncia y critica una práctica recurrente, ante los foros inferiores, mediante la cual suelen revocarse decisiones gerenciales y/o empresariales sin necesariamente tener el peritaje y/o todos los elementos para ello.

#### *D. Otras consideraciones*

Aunque la opinión del Tribunal Supremo nos parece correcta, debemos destacar que la discusión de esta da la impresión errónea de que se trata de un caso de una sola falta o primera ofensa. Sin embargo, la realidad es que, como se desprende de los hechos explicados anteriormente, la patóloga-agresora incurrió en múltiples ofensas; no solo la agresión en cuestión, sino también en amenazas a compañeros de trabajo e insubordinación, entre otras conductas. De manera que, en nuestra opinión, todas esas faltas también justificaban, de por sí o en conjunto, el despido de la empleada. No obstante, cuando la comunidad jurídica cite, discuta y distinga el caso, debe prestar particular atención a los hechos del mismo y ser consciente de que lo realmente importante es que, una agresión en el trabajo es intolerable y justifica el despido de cualquier empleado, aun en la primera ocurrencia.

---

<sup>28</sup> *Id.* en las págs. 942-43.

## II. SIACA V. BAHIA BEACH RESORT & GOLF CLUB, LLC

En esta opinión, suscrita por la entonces jueza presidenta Liana Fiol Matta, el Tribunal Supremo resolvió que un patrono está obligado a facilitar el derecho a la lactancia de una empleada y proveer a esta un espacio privado, seguro e higiénico en el lugar de trabajo.<sup>29</sup> Reconoció, además, una causa de acción por violación al derecho a la intimidad, en las situaciones en que un patrono interfiriera con el derecho de la mujer a lactar y, como consecuencia de dicha interferencia, esta sufra un daño.<sup>30</sup>

El juez asociado Martínez Torres emitió una opinión concurrente, a la cual se unieron los jueces asociados Erick Kolthoff Caraballo y Rivera García. La jueza asociada Pabón Charneco emitió una opinión de conformidad. El juez asociado Roberto Feliberti Cintrón emitió un voto disidente “por estar conforme con la Sentencia emitida por el Tribunal de Apelaciones el 12 de septiembre de 2012 en relación con este caso”.<sup>31</sup>

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

Puerto Rico, al igual que otras jurisdicciones en Estados Unidos y el mundo,<sup>32</sup> reconoce y protege el derecho de la mujer trabajadora a amamantar o extraerse leche materna en su lugar de trabajo. La Asamblea Legislativa legisló para proteger y regular de cierta manera la práctica del amamantamiento y extracción de leche materna en el trabajo al aprobar la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000 (en adelante, “Ley Núm. 427”), enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006, con el propósito de atemperar la legislación original a las verdaderas necesidades de las madres lactantes trabajadoras y aumentar el período disponible para la extracción de leche materna a una hora.<sup>33</sup> Además, la Ley Núm. 155 de 2002 hace una mención expresa a la Ley Núm. 427 de 2000 y reconoce el derecho de toda madre trabajadora a lactar a su criatura en un espacio privado.<sup>34</sup> De no proveerse dicho espacio privado, la Ley Núm. 427 contempla la imposición de multas.<sup>35</sup>

A pesar de lo anterior, en el contexto de la empresa privada, el Tribunal Supremo nunca tuvo la oportunidad de explicar con qué requisitos mínimos debe cumplir el “*lugar habilitado*” que la Ley Núm. 427 exige. De igual forma, el Tri-

---

<sup>29</sup> Siaca v. Bahía Beach Resort, 194 DPR 559 (2016).

<sup>30</sup> *Id.*

<sup>31</sup> *Id.* en la pág. 597.

<sup>32</sup> Véase *id.* en las págs. 574-75 (donde el Tribunal hace mención de fuentes de Derecho Internacional que otorgan dicho derecho).

<sup>33</sup> *Id.* en la pág. 578. Véase también Ley para reglamentar el periodo de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA §§ 478-478h (2009).

<sup>34</sup> 29 LPRA § 478 a.

<sup>35</sup> 29 LPRA § 478 h.



bunal Supremo no había interpretado si la madre lactante, cuyo derecho a lactar es violentado por su patrono, tiene disponible algún remedio por los daños que sufra. El Tribunal Supremo aprovechó esta coyuntura para contestar ambas controversias.

i. Hechos relevantes

La obrera y madre demandante en este caso comenzó a trabajar en *Bahía Beach Resort & Golf Club* como supervisora del departamento de seguridad cuando parte de la propiedad se encontraba en construcción. La demandante quedó embarazada y se acogió a su licencia de maternidad. Cuando regresó a sus labores, informó que estaba amamantando a su hija y que era su intención continuar haciéndolo una vez se reincorporara a su trabajo. Asimismo, solicitó a su supervisora un lugar para extraerse leche materna.

Su supervisora le indicó que podía utilizar un baño, pero la demandante “se sintió ofendida” y le explicó que el baño no podía ser una opción para extraer y almacenar el alimento de su hija “debido a los gérmenes y la pobre higiene” de ese tipo de lugar.<sup>36</sup> Entonces, le indicaron que usara una oficina contigua a la Oficina de Recursos Humanos. Esta Oficina era un vagón que quedaba, aproximadamente, a cinco minutos a pie del puesto regular de trabajo de la obrera. La Oficina tenía un escritorio con una butaca y dos ventanas de cristal sin cortinas, lo cual hacía que la obrera se sintiera incómoda pues, le preocupaba que alguien pudiese observarla desde la ventana del vagón.

Los otros empleados que laboraban en el complejo y el personal de jardinería y del campo de golf también acudían al vagón en donde estaba la Oficina que la demandante usaba para extraerse la leche materna. En ocasiones, cuando encontraban la puerta cerrada, se asomaban por la ventana de la Oficina para ver si había alguien que les abriera la puerta. Al hacer esto, observaban a la demandante en el proceso de extracción de leche, lo que la hacía sentir muy incómoda y “violada”.<sup>37</sup>

Cierto día, la demandante se quejó de lo anterior con sus supervisores y la Oficina de Recursos Humanos. Esta pidió permiso para tapar las ventanas de cristal con papel de tamaño legal, proceso que también le ocupaba parte del tiempo que tenía para la extracción de leche. Estuvo un tiempo utilizando este vagón hasta que la ubicaron en *otro* vagón en el medio de la construcción, “en lo que le conseguían una solución ‘más permanente’”.<sup>38</sup>

Este segundo vagón estaba mucho más apartado del lugar donde la demandante trabajaba normalmente. Tenía acceso a este lugar solo a través de un camino de tierra y utilizando un carrito de golf, y le tomaba entre catorce y dieciséis minutos ida y vuelta, tiempo que se restaba al periodo de extracción. Dado el

---

<sup>36</sup> *Siaca v. Bahía Beach Resort*, 194 DPR 559, 565 (2016).

<sup>37</sup> *Id.* en las págs. 565-66 n.9.

<sup>38</sup> *Id.* en la pág. 566.

tiempo que le tomaba, los compañeros de trabajo se quejaban de que sus periodos de descanso eran muy largos y que llegaba tarde a sus labores. La llamaban durante su periodo de extracción para pedirle que se reportara. Este nuevo lugar tampoco era muy higiénico, ni apropiado para extraer y almacenar leche, pues lo utilizaban como cuarto de archivo y estaba lleno de anaqueles. Además, aunque tenía aire acondicionado, había humedad y moho en los conductos, así como cucarachas y otros insectos.

Durante el tiempo que estuvo en ese segundo vagón fue interrumpida más de una vez por personal de construcción que entró al vagón aun cuando había un letrero que decía: “Madre Lactante – Favor No Interrumpir”.<sup>39</sup> Además, en un momento, el acondicionador de aire de la Oficina se dañó y no se tomaron las medidas para repararlo. Luego de reportar la situación, se le asignó, por solo un fin de semana, un lugar en la Casa Club del complejo. No obstante, la volvieron a reubicar en un cuarto de almacenamiento. En ese lugar tuvo los mismos problemas de humedad, insectos y entradas de personas durante su periodo de extracción. Aunque se volvió a quejar, *Bahía Beach* no hizo nada.

Todo esto le causó problemas físicos y emocionales a la demandante y, entre otras cosas, se redujo significativamente su producción de leche materna, al extremo de secarse por el estrés que le causaba toda la situación. Además, le diagnosticaron depresión, lo que según un perito, contribuyó a la reducción en la producción de la leche materna. Como resultado, la obrera demandó a *Bahía Beach*.

En su demanda, la obrera alegó que: (1) los espacios que *Bahía Beach* le proveyó estaban en condiciones “deplorables, inseguras e insalubre, lo cual le había impedido ejercer su derecho a extraerse leche materna en su lugar de empleo”; (2) “que la falta de diligencia de *Bahía Beach* en proveerle un espacio adecuado violó su derecho a la intimidad, ya que los espacios provistos la dejaron vulnerable a ser vista por sus compañeros de trabajo”, y (3) “que el hecho de no proveerle un espacio adecuado para ejercer su derecho a la extracción de leche restringió el ejercicio de ese derecho”.<sup>40</sup>

El Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la demanda de la obrera y concluyó que los lugares provistos por el patrono violaron la Ley Núm. 427 por ser inseguros e insalubres, “ya que se encontraban llenos de cajas, archivos y otros objetos que acumulaban polvo y sucio, lo que podía exponer a [la demandante] y a su hija a complicaciones de salud”.<sup>41</sup> El Tribunal de Primera Instancia, además, impuso al patrono una multa que contempla la Ley Núm. 427 y, toda vez que, a su juicio, dicha ley no contemplaba un remedio para la obrera, también condenó al patrono al pago de daños ascendentes a \$50,000.00, pero bajo el artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> *Id.* en la pág. 567.

<sup>40</sup> *Id.* en las págs. 569-70.

<sup>41</sup> *Id.* en las págs. 570-71.

<sup>42</sup> *Id.* en la pág. 595.

*Bahía Beach*, entonces, acudió al Tribunal de Apelaciones. El Tribunal de Apelaciones revocó al Tribunal de Primera Instancia y concluyó que la Ley Núm. 427 no expresaba con claridad los requisitos con los que debía cumplir un cuarto de lactancia y que no se podía imponer a los patronos privados la obligación de construir facilidades permanentes para acomodar la necesidad de extracción de leche de sus empleadas porque esto resultaría en una carga económica muy onerosa.<sup>43</sup>

Inconforme, la demandante acudió al Tribunal Supremo.

A. *¿Qué resolvió la opinión mayoritaria?*

El Tribunal Supremo revocó al Tribunal de Apelaciones y reinstaló la sentencia del Tribunal de Primera Instancia. Al hacerlo, el Tribunal Supremo resolvió las siguientes controversias: (1) ¿Con qué condiciones debe cumplir el *área o espacio* que un patrono debe *habilitarle* en el lugar de trabajo a la madre lactante para que esta pueda ejercer libremente su derecho de amamantar o extraerse leche materna para su hijo o hija recién nacido?, y (2) ¿Qué remedios tiene disponible una empleada lactante a la que el patrono no le habilita un espacio que cumpla con las condiciones exigidas en nuestro ordenamiento?

Según el Tribunal Supremo, el artículo 3 de la Ley Núm. 427 dispone que los patronos están obligados a proveerle a sus empleadas que sean madres lactantes un “*lugar habilitado*” para que puedan extraerse leche materna.<sup>44</sup> Sin embargo, a juicio del propio Tribunal, la ley no especifica las condiciones que debe cumplir el lugar provisto por el patrono para facilitar la lactancia; tan solo dispone que debe estar “*habilitado*” para estos efectos en particular.<sup>45</sup>

Para interpretar lo anterior, el máximo foro judicial acudió a la Ley Núm. 155,<sup>46</sup> aplicable en el contexto del empleo público. Esta ley hace una mención expresa a la Ley Núm. 427 y reconoce el derecho de toda madre trabajadora a lactar a su hijo en un espacio físico adecuado.<sup>47</sup> Al evaluar la Ley Núm. 155, el Tribunal Supremo encontró que ese *espacio adecuado*, según el artículo 2, debe ser un “*área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales en la agencia*”.<sup>48</sup> Por ello, la opinión hace claro que no existe duda que cuando el legislador dispuso en la Ley Núm. 427 que el lugar

---

<sup>43</sup> *Id.* en la pág. 571.

<sup>44</sup> *Id.* en las págs. 580-81.

<sup>45</sup> *Id.*

<sup>46</sup> Ley para ordenar a los secretarios, directores, presidentes y administradores del ELA a designar espacios para la lactancia en las áreas de trabajo, Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, 29 LPRÁ § 478 nt. (2009 & Supl. 2016).

<sup>47</sup> *Siaca*, 194 DPR en las págs. 580-81.

<sup>48</sup> *Id.* en la pág. 581 (*citando a* 29 LPRÁ § 478 nt.).

debe estar *habilitado* se refería a que dicho lugar fuera “*privado, seguro e higiénico*”, tal y como dispone la Ley Núm. 155 en su artículo 2.<sup>49</sup>

Luego de evaluar lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó que:

Los hechos de este caso demuestran claramente que Bahía Beach violentó su obligación legal de proveer un lugar adecuado a la [demandante] para que pudiera extraerse leche materna y que las consecuencias de esa omisión en la práctica violentaron su derecho a la intimidad protegido por nuestra Constitución.<sup>50</sup>

Por ello, según el Tribunal Supremo, una trabajadora tendrá derecho a un remedio en daños y perjuicios, además del remedio que provee la ley laboral, si los actos ilegales del patrono tienen el efecto de frustrar o subvertir un derecho reconocido en una clara política pública o si violan un derecho constitucional. Debido a lo anterior, el Tribunal Supremo estimó que el remedio que establece la Ley Núm. 427, “no [era] suficiente para resarcir los daños que sufrió la [obrero demandante] lactante por la violación a su derecho a la intimidad”.<sup>51</sup> Por ello, la violación a este derecho constitucional se levanta “como una causa de acción independiente y autónoma bajo la cual se justifica conceder a la [obrero lactante] una indemnización” conforme al artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico.<sup>52</sup> Ahora bien, según el propio Tribunal Supremo, el derecho a esta causa de acción no es automático; la obrero lactante tiene que sufrir y probar un daño como consecuencia de la omisión del patrono.<sup>53</sup> Se trata de establecer una omisión del patrono respecto a las exigencias de la Ley 427-2000, un daño y el nexo causal entre la omisión y el daño. En este caso, el daño probado fue que la producción de leche materna de la obrero se redujo significativamente como consecuencia del estrés provocado por el incumplimiento del patrono con la ley al no proveerle un lugar privado, seguro e higiénico para extraerse la leche.<sup>54</sup>

---

49 *Id.*

50 *Id.* en la pág. 596 (donde el Tribunal Supremo concluyó que, como parte del derecho fundamental de una madre a criar a sus hijos, está implícito el escoger con qué tipo de leche alimentarlos. Por ello, a juicio del Tribunal, cuando un patrono interfiere con lo anterior, violenta el derecho a la intimidad de la madre, en su vertiente de la autonomía individual que tiene para escoger lo anterior.).

51 *Id.* en la pág. 587. La ley expresa que:

Todo patrono de la Empresa Privada que conceda a sus empleadas el derecho a lactar a sus bebés o a extraerse la leche materna durante el período de media (1/2) hora diaria o dos (2) períodos de quince (15) minutos, estará exento del pago de contribuciones anuales equivalente a un (1) mes de sueldo de la empleada acogida al derecho. El incentivo contributivo aplicará solamente al patrono y no a la empleada que utilice el período de lactancia o extracción de leche materna.

29 LPRA § 478 g.

52 *Siaca*, 194 DPR en la pág. 587.

53 *Id.* en las págs. 583-84.

54 *Id.* en las págs. 588-89.

La votación del Tribunal Supremo sobre el aspecto de la violación constitucional fue de cinco a cuatro.<sup>55</sup> Ahora bien, ocho de los jueces coincidieron en que independientemente de si la omisión del patrono constituyó o no una violación del derecho a la intimidad de la madre lactante, la obrera poseía una causa de acción y derecho a remedio bajo el artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico. No obstante, recalamos, que cinco de los nueve jueces pensaron que fue por razón a la violación de un derecho constitucional, mientras los restantes cuatro por razón a que el Código Civil de Puerto Rico debe operar de manera supletoria a la Ley Núm. 427.

*B. Opinión concurrente*

La opinión concurrente emitida por el juez asociado Martínez Torres, a la cual se unieron los jueces asociados Kolthoff Caraballo y Rivera García, expresó que la opinión mayoritaria erró en no abordar el Informe de las Comisiones de Gobierno y de Bienestar Social de la Cámara de Representantes sobre el P. de la C. 1034 de 6 de marzo de 2002. Dicho Proyecto de Ley, el cual se convirtió en la Ley Núm. 155, discute el hecho de que existen circunstancias en las que no se puede cumplir con las exigencias particulares de la Ley Núm. 155, ya sea por la falta de recursos, espacio o cualquier otra.<sup>56</sup> En efecto, según el juez asociado Martínez Torres, cumplir con el deber estatutario de la Ley Núm. 427 “puede[n] llegar a ser tan oneros[as] para el patrono que lo torne en prohibitivo”.<sup>57</sup> Por ello, existen ciertas flexibilidades en el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 427 y, aunque es asunto de excepción a la norma, es menester señalarlo. El Juez Asociado también señaló que, en esencia, esta flexibilidad para cumplir con las disposiciones de Ley Núm. 427 constituye un estándar de razonabilidad, el cual es necesario dado que “no todas las empresas privadas operan dentro de las cuatro paredes de una edificación”.<sup>58</sup> Sin embargo, el Juez Asociado entendió que, aunque existe esta flexibilidad de cómo cumplir con la Ley Núm. 427, Bahía Beach incumplió al no realizar “gestiones sencillas y económicas” para proveerle a la empleada un lugar privado, seguro e higiénico para extraerse la leche materna.<sup>59</sup>

Además, el Juez Asociado añadió que, al haber ya una violación a una ley especial laboral, era innecesario entrar a discutir la violación de Bahía Beach al derecho constitucional de la empleada.<sup>60</sup> Sin embargo, aun así, discutió el dere-

---

<sup>55</sup> La jueza presidenta Fiol Matta no es parte del Tribunal Supremo de Puerto Rico desde el 31 de enero de 2016, fecha posterior a la decisión de este caso.

<sup>56</sup> *Siaca*, 194 DPR en la pág. 601 (Martínez Torres, opinión concurrente).

<sup>57</sup> *Id.*

<sup>58</sup> *Id.* en la pág. 602.

<sup>59</sup> *Id.* en la pág. 604.

<sup>60</sup> *Id.* en la pág. 611 (*citando a PPD v. Admor. Gen. de Elecciones*, 111 DPR 199, 243 (1981)) (*PPD v. Admor. Gen. de Elecciones*, a su vez, cita a *Pacheco v. Srio. Instrucción Pública*, 108 DPR 592, 601 (1979) para indicar que “las normas de autolimitación judicial nos dictan que “[c]uando se puede

cho constitucional a la intimidad para explicitar que no hubo violación alguna ya que, según él, la omisión de proveer un espacio *habilitado* no interfirió con el derecho de la madre lactante de extraer su leche materna. Para el Juez Asociado, esta acción representaba una decisión claramente personal que nunca fue prohibida.<sup>61</sup> Como veremos, la jueza asociada Pabón Charneco difirió sobre este análisis.

### C. Opinión de conformidad

La opinión de conformidad emitida por la jueza asociada Pabón Charneco explicó que, según quedó probado mediante prueba pericial en el Tribunal de Primera Instancia, el no tener un *lugar adecuado* en el trabajo para extraer su leche materna tuvo un efecto directo en el cuerpo de la obrera lactante, esto siendo una reducción en la producción de leche.<sup>62</sup> Fue como resultado de esta reducción que la obrera lactante tuvo que dejar de extraerse leche. La Jueza Asociada expresó que, por consiguiente, “la omisión de Bahía Beach de proveer un lugar adecuado fue de tal magnitud que, *de facto*, afectó la decisión personalísima de la [obrero lactante] de extraerse leche materna para alimentar a su hija”.<sup>63</sup> Es decir, al afectar dicha decisión personal, el derecho constitucional a la intimidad fue, entonces, violentado. Además, la Jueza Asociada añadió que, contrario a lo discutido en la opinión concurrente del juez asociado Martínez Torres, el acto de extraer leche materna, o sea, la decisión de una mujer lactante de alimentar a su hija con su propia leche, conlleva, sin duda alguna, una expectativa de intimidad y privacidad inherente.<sup>64</sup>

Sin embargo, la Jueza Asociada sí estuvo de acuerdo con un asunto particular de la opinión concurrente del juez asociado Martínez Torres, ya que ambos entienden que proveerle un espacio privado, seguro e higiénico a una madre lactante podría resultar oneroso para un patrono.<sup>65</sup> Sobre el particular, añadió que no se trata de conveniencia, sino que lo importante es que el patrono se asegure de proveerle a la empleada el espacio que “como mínimo, tiene que ser uno privado, seguro e higiénico” aunque ese espacio sea *dentro* de las facilidades mismas del negocio.<sup>66</sup> La Jueza Asociada especifica que “cumplir con lo anterior podría resultar difícil o poco conveniente, pero no imposible” y que la necesidad

---

resolver un asunto mediante un análisis estatutario, se hace innecesario considerar el aspecto constitucional”).

61 *Id.* en las págs. 608-09.

62 *Id.* en la pág. 616 (Pabón Charneco, opinión de conformidad) (donde la jueza asociada Pabón Charneco hace la siguiente declaración: “¿De qué vale otorgar un periodo para la extracción de leche materna si no se le provee a la madre lactante un lugar *verdaderamente adecuado* para esos fines? Ambas cosas son interdependientes?”).

63 *Id.* en la pág. 621.

64 *Id.* en la pág. 626.

65 *Id.* en las págs. 626-27.

66 *Id.* en la pág. 627.

de todo patrono a sensibilizarse con las madres obreras de nuestro país es, en sí, una obligación.<sup>67</sup>

*D. Otras consideraciones*

La opinión mayoritaria estableció, en este caso, que:

Será necesario que la empleada establezca un nexo entre la omisión de su patrono de proveerle un lugar adecuado y sus daños a consecuencia de verse afectada negativamente su capacidad de extraerse leche materna o tener que dejar de lactar a su criatura. Esto es, la empleada agraviada tiene que probar que su patrono incumplió con las exigencias de la Ley Núm. 427-2000 y que esa omisión tuvo el efecto directo de afectar negativamente su capacidad de lactar o que tuvo que dejar de alimentar a su bebé recién nacido con leche materna. Es decir, que el incumplimiento de su patrono con la ley tuvo la consecuencia real de anular su decisión personal de lactar al imponer condiciones tan onerosas que tuvieron el efecto directo que la madre obrera no tuviera otra opción que tomar la decisión de tener que suplementar la alimentación de su hijo con una leche distinta a la leche materna, en contra de su deseo.<sup>68</sup>

El tener que demostrar el nexo causal entre la omisión del patrono de cumplir con la Ley Núm. 427 y el daño a consecuencia de no tener un espacio adecuado para que la madre pueda extraerse leche materna hace, entonces, necesario que la madre deje o pierda su producción de leche materna para tener la causa de acción de violación al derecho constitucional a la intimidad. Es decir, la madre solo tendría dicha causa de acción si la situación llega a un nivel tan alto de estrés que la madre tenga que tomar la involuntaria *decisión* de dejar de lactar a su hijo.

Sobre el particular, cabe cuestionarse lo siguiente: ¿Acaso con dichos pronunciamientos el Tribunal Supremo no está imponiendo un nuevo estándar a los casos en que se analiza qué es necesario para demostrar una violación al derecho a la intimidad? ¿No es eso una carga muy onerosa para la mujer empleada? ¿No hay violación al derecho a la intimidad por el solo hecho de sentirse *violada* (como mencionamos anteriormente) en los momentos de extracción? ¿O por el simple hecho de no dejarle escoger cómo alimentar a su hija? ¿Si la obrera lactante *no* hubiese demostrado que “perdió su producción de leche materna una vez se reintegró a su lugar de trabajo y que esto se debió, en gran medida, a la situación de estrés que experimentó en ese lugar” no hubiese tenido la causa de acción disponible?<sup>69</sup> Esto es lo que la opinión mayoritaria parece indicar, lo que significa que la madre no podrá tener una causa de acción en cuanto a la violación al derecho constitucional si todavía está produciendo leche materna, incluso cuando se sienta privada de su privacidad e intimidad en el lugar de trabajo.

---

<sup>67</sup> *Id.*

<sup>68</sup> *Id.* en la pág. 584 (énfasis suplido).

<sup>69</sup> *Id.* en la pág. 594.

Nos parece que, al expresarlo, el Tribunal Supremo añadió un nuevo requisito en el ordenamiento constitucional al analizar si ha ocurrido o no una violación al derecho a la intimidad de una persona.