

El adulterio como justa causa para el despido: interacción del derecho propietario sobre el derecho constitucional a la privacidad

Neribel Ortiz Ramírez*

I. Trasfondo

Este artículo se propone analizar el adulterio como justa causa para despido y la interferencia que ello pudiera ejercer sobre el derecho a la intimidad del empleado. Para el análisis revisaremos dos casos resueltos por nuestro Tribunal Supremo durante los últimos dos años. Ambos casos, según nuestra perspectiva, más que resolver la controversia que se presentó en cada uno, levantan otras tantas de mayor significancia y trascendencia. Dichos casos llegaron al Supremo para que éste resolviera sobre la justificación de los despidos de los empleados en cuestión. La razón planteada por los patronos demandados fue aquella reconocida en ley y que relaciona la conducta de un empleado con la obstaculización del buen y normal funcionamiento de la empresa. La conducta catalítica y, por tanto, la que constituyó la razón subyacente para los despidos fue la relación adulterina en la que estaban involucrados los empleados. Lo que despertó nuestro interés en el asunto fueron sendas decisiones del Tribunal Supremo en cuanto a sostener que los despidos fueron justificados. Si las decisiones son analizadas dentro el marco de derecho creado a partir de la Ley Número 80 sobre despido¹ y la jurisprudencia en cuanto a las causales para el mismo, surgen las siguientes interrogantes. En primer lugar, ¿constituye el adulterio justa causa para el despido? ¿Tendremos el mismo resultado si el adulterio constituye la primera o única falta del empleado?

En vista de las situaciones de hecho presentadas ante el Tribunal Supremo y resueltas por éste, surgen entonces otras interrogantes en cuanto a la interacción del despido y su justificación, con el derecho a la intimidad y otras áreas de protección e interés social. ¿Qué efectos tienen estas decisiones sobre el derecho a la intimidad de los empleados,

* ESTUDIANTE DE CUARTO AÑO Y MIEMBRO DEL CUERPO DE INVESTIGADORES, REDACTORES Y CORRECTORES DE LA REVISTA DE DERECHO PUERTORRIQUEÑO DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PUERTO RICO.
¹ LEY NÚM. 80 DEL 30 DE MAYO DE 1976, 29 L.P.R.A. § 195 ET SEQ. (SUPL. 2000).

partiendo de la realidad de que la determinación de adulterio es hecha por el patrono? ¿Cómo sostendrán los tribunales los procesos investigativos de los que se valdrán los patronos para concluir que, en efecto, ocurrió el adulterio? ¿Cómo evaluaremos lo anterior vis a vis la protección y privilegio de la que goza la información patrono-empleado? ¿Cuál será la forma legitimada de proceder de los patronos en casos en los que, producto de una relación adulterina haya un embarazo? ¿Es el patrono el llamado a hacer este tipo de determinaciones? En casos en los que el empleado sea despedido por razón de alegado adulterio y ello no ser cierto, ¿tendrá el empleado una causal contra el patrono por libelo y difamación?

II. El marco de derecho en cuanto al despido

En Puerto Rico, las razones para despidos están reguladas por la Ley Número 80,² su Guía Interpretativa³ y la jurisprudencia que se ha desarrollado sobre la misma. La ley contiene ciertas causales para el despido, de las cuales, unas son atribuibles al empleado⁴ y otras que ocurren por la naturaleza misma de los negocios.⁵ La ley no es taxativa en cuanto a la enumeración contenida en ella, sin embargo, delinea un marco a partir del cual habrá de evaluarse las razones para los despidos. En resumen, estas reglas son las siguientes: los despidos no serán por mero capricho del patrono;⁶ no se propicia el despido en primera falta⁷ y que, para que se sostenga un despido como justificado por alegadas violaciones a las reglas de la compañía, estas deben estar claras, por escrito, deben haberle sido notificadas anticipadamente a los empleados y su violación debe ser reiterada.⁸

La evaluación de las razones para un despido, por tanto, no puede ser generalizada o tabulada bajo categorías inamovibles de justificada e

² *Id.*

³ Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Número 80, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (2000).

⁴ *Supra* nota 1, en § 195B (a-c).

⁵ *Id.*, en (d-f).

⁶ *Supra* nota 1, en § 195B.

⁷ Guía Revisada para la Interpretación, *supra* nota 3 en 34.

⁸ *Supra* nota 1, en § 195B (c).

injustificada. Los despidos, entonces, tienen que ser evaluados en la totalidad de las circunstancias.

III. Marco de derecho en cuanto al derecho a la intimidad

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico consagra el derecho inalienable a la intimidad y la privacidad.⁹ Asimismo, en la jurisdicción federal se protege tal derecho, aunque no expreso en la Constitución, sino por interpretación que dimana del derecho a la libre expresión. La diferencia en el tratamiento del derecho a la intimidad en las distintas jurisdicciones radica en la preeminencia de la que goza en la Constitución de Puerto Rico. Tanto es así, que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que el mismo puede oponerse entre partes privadas, incluso en el campo de las relaciones obrero-patronales, haciendo así una excepción a la regla de que los derechos constitucionales son garantías a favor del individuo contra el Estado.¹⁰ Los hechos de las decisiones del Tribunal Supremo sobre el adulterio

El primer caso de despido, por la causa subyacente de adulterio, que se le presentó a nuestro Tribunal Supremo fue el de Cruz Sinigaglia v. Empresas Massó.¹¹ En dicho caso, ambas personas involucradas en la relación adulterina eran empleadas de la empresa y trabajaban en la misma sucursal. La fémina estaba casada; no así el varón. Nadie en la tienda conocía de la relación. El patrono advino en conocimiento de la situación porque el varón, en busca de un traslado, le comunicó la relación a su supervisor inmediato. Lo más relevante de este caso es el hecho de que, producto de la relación adúltera entre estos empleados, la fémina quedó embarazada y al momento del despido, aún lo estaba.

La forma en que el patrono actuó en este caso fue inmediata, procediendo a reunir a ambos empleados en la oficina del dueño, pidiéndole este último la renuncia a ambos. El patrono le extendió a ambos empleados una carta ya redactada, la cual estos debían firmar. Luego de negarse ambos, el patrono procedió a despedirlos. El empleado

⁹CONST. E.L.A. ART. II, § 9.

¹⁰GENERALMENTE VÉASE ARROYO V. RATTAN SPECIALTIES, 117 D.P.R. 35 (1996).

¹¹CRUZ SINIGAGLIA V. EMPRESAS MASSÓ, 98 J.T.S. 92 (SENT. DE 25 DE JUNIO DE 1999).

varón no reclamó bajo ley alguna. La empleada sí persiguió una causa de acción bajo la ley de madres obreras.¹²

La razón para el despido de los empleados, según alegadas por el patrono, fue que la relación habida entre estos mancillaba la imagen familiar que la empresa ostentaba ante la comunidad. El Tribunal, mediante sentencia y no por opinión, resolvió que no procedía la reclamación al amparo de la ley que protege a las madres obreras, ya que el despido fue justificado. Por haberse resuelto por opinión, existen varias razones de decidir.

En *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries* se presenta, por segunda ocasión, una decisión del Tribunal Supremo sobre un despido motivado por el adulterio.¹³ En este caso, al igual que en el de Cruz Sinigaglia,¹⁴ las personas involucradas en la relación adúltera eran empleadas del patrono y trabajaban en las mismas facilidades. La variante en este nuevo caso, comparado con la sentencia anterior, es el hecho de que uno de los cónyuges afectados también trabajaba en la empresa y en las mismas facilidades que los que sostenían la relación de adulterio y además, no había un embarazo de por medio. La razón alegada por el patrono para sostener el despido fue a los efectos de que la relación de los empleados afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa, ello como resultado directo de la afectación personal del gerente de operaciones.

En el caso de *G.P. Industries*, los empleados que conformaban el triángulo amoroso eran dos altos ejecutivos y una empleada de línea.¹⁵ Entre los dos altos ejecutivos, el afectado o inocente era el gerente de operaciones, mientras que el adúltero era gerente de área, a su vez, supervisor directo de la mujer con la que sostenía la relación. La mujer adúltera era empleada de línea, quien a su vez era la esposa del gerente de planta. De acuerdo con las alegaciones del patrono, los efectos sobre el gerente de planta tuvieron un impacto sobre las operaciones de la empresa. La forma en que manifestó la afectación del gerente de operaciones fue su ausentismo y estado de ánimo.

¹²LEY NÚM. 3 DEL 13 DE MARZO DE 1942, 29 L.P.R.A. § 467 ET SEQ. LA LEY DE MADRES OBRERAS, ASÍ COMO SU JURISPRUDENCIA INTERPRETATIVA, ESTABLECEN QUE EL DESPIDO INJUSTIFICADO DE UNA MUJER EMBARAZADA SE VA A REPUTAR DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SU EMBARAZO. PARA QUE EL PATRONO PUEDA REBATIR LO ANTERIOR, ESTE DEBE PROBAR QUE EL DESPIDO FUE UNO JUSTIFICADO, EXCLUIDA DE ESTA CATEGORÍA EL MENOR RENDIMIENTO DE LA EMPLEADA DURANTE LA GESTACIÓN.

¹³SECRETARIO DEL TRABAJO V. G.P. INDUSTRIES, 2001 T.S.P.R. 4 (OP. DEL 17 DE ENERO DE 2001).

¹⁴CRUZ SINAGAGLIA V. EMPRESAS MASSÓ, SUPRA NOTA 11.

¹⁵SECRETARIO DEL TRABAJO V. G.P. INDUSTRIES, SUPRA NOTA 13.

Los problemas de fondo que inciden sobre la justificación de los despidos

Estas decisiones adolecen de ciertos problemas que hemos denominado como de fondo, es decir, en la evaluación de la prueba. Por otro lado, también señalamos errores en la razón de decidir, lo que será objeto de discusión más adelante.

En el caso de Massó, la alegación del patrono a favor del despido fue que se afectaría la imagen familiar de la empresa.¹⁶ Por otro lado, G.P. Industries alegó que se afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa. Luego de las alegaciones, el próximo paso que correspondía al patrono, era pasar prueba que sustentara su alegación. Ambos patronos incurrieron en unas faltas intrínsecas al tratar los casos, ya que no hubo prueba o, en la alternativa, la prueba aportada por los patronos en ambos casos fue defectuosa en tanto y en cuanto no dejaba margen para que el Tribunal pudiera concluir que, efectivamente, la conducta de los empleados interfirió con el buen y normal funcionamiento de la empresa. Veamos la particularización de nuestro planteamiento.

En ningún momento y en ninguna de las opiniones concurrentes que acompañan la sentencia de Massó¹⁷ se indica en qué forma se pudo o se pudiera afectar la imagen la empresa. Por otro lado, la disidente de la Hon. Juez Naviera de Rodón y apoyada por el Hon. Juez Hernández Denton, señala varios factores que, por el contrario, abonan a una conclusión en contrario. Ninguno de los empleados conocía de la relación; no es hasta que el empleado varón habló con su supervisor, que este último adviene en conocimiento. Incluso, el patrono tuvo la alternativa de evitar su daño, aprovechando la solicitud de traslado del empleado.

En el otro caso, G.P. Industries, la razón argumentada fue la afectación de las operaciones de la empresa. La prueba presentada por el patrono no fue sobre las operaciones de la empresa, medida en cuanto a la producción u otro criterio objetivo y sustancial relativo a la productividad. La prueba se limitó a demostrar que el gerente de operaciones se vio afectado en términos de ausentismo, productividad y estado emocional. Incluso, el patrono falló en presentar prueba de la conexión real entre ambos elementos. Podemos decir que el patrono lo que desfiló fue prueba indirecta, la que requería de un alto componente de

¹⁶Cruz Sinagaglia v. Empresas Massó, *supra* nota 11.

¹⁷*Id.*

inferencias por parte del Tribunal. El problema que presenta este caso no son las alegaciones del patrono, sino la prueba real aportada por el mismo. En ninguna parte durante la narración de las instancias del caso se mencionan o enumeran de forma específica, cuáles, en concreto, fueron las tareas u operaciones de la empresa que quedaron adversamente afectadas. El patrono se limitó y el Tribunal así lo dio por suficiente, a hacer una remota correlación entre las ausencias del gerente de planta y la afectación de las operaciones de la empresa. Tenemos grandes reservas a creer que esa es la protección que la ley pretende. Tampoco entendemos que la forma de probar operación empresarial afectada sea mediante las ausencias de quien la dirige. El detrimento en el buen y normal funcionamiento no ocurre por la simple alteración del curso, la forma o quien dirige la empresa. De ser así, entonces los objetivos que pretende la ley son una trivialidad, sólo comparable con la pintura y los escaparates de la empresa. El pensamiento del legislador es de mayor trascendencia; busca proteger el negocio en su existencia, en sus ganancias, en su orden. Es inconcebible que el patrono dependa de una sola persona para organizar, dirigir y correr su negocio. Ello tendría un efecto fatal en su deber de diligencia, previsión y hasta el de mitigación.

Identificados ya ciertos problemas en la prueba de ambos casos, pasemos a la que entendemos engendra el mayor error.

IV. La razón de decidir

El marco de derecho puertorriqueño dispone que los despidos por primera falta deben ser casos excepcionales. La única instancia en que se pueden sostener como justificados, es cuando se dé una conducta del empleado que denote un rasgo del carácter de éste tan nocivo al buen funcionamiento de la empresa que fuere una imprudencia esperar a que se repita la conducta. ¿Es el adulterio el tipo de conducta que el legislador tenía en mente al abrir la clasificación de nociva al buen y normal funcionamiento de la empresa como para sostener un despido como justificado en primera falta? ¿Cumple la conducta adúltera con los requisitos delineados en el caso de *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*?¹⁸ De dicho caso traslucen los siguientes elementos para clasificar correctamente la conducta censurable del empleado que pudiera justificar su despido en primera falta.

Partiendo de que ambos demandados fallaron en presentar prueba de peso o directa de cómo se afectó el funcionamiento de la empresa, tenemos serias dudas sobre las verdaderas razones para ejecutar los despidos.

En la situación del caso de Massó, resuelto por sentencia, son varias las opiniones allí vertidas.¹⁹ La primera teoría, planteada por el Hon. Juez Fuster Berlingeri y apoyada por el también Hon. Juez Negrón García, dice, sin fundamentar su posición, que el despido fue justificado. La segunda, esbozada por el Hon. Juez Corrada del Río, y apoyada por el Hon. Juez Andréu García, dispondría del caso sobre el fundamento de que el adulterio constituye delito, por lo que existe justificación para despedir.

En el caso de Massó, uno de los elementos traídos a la atención del Tribunal fue el argumento del conocimiento de los otros empleados sobre la relación entre la pareja adúltera. La realidad es que la prueba aportada demostró que nadie conocía sobre la relación, ni siquiera los supervisores. Para efectos de la discusión, asumamos el conocimiento de otros empleados para determinar si éste es, en realidad, un elemento que abona a la teoría que el despido era la medida adecuada. Ante un cuadro de

¹⁸SECRETARIO DEL TRABAJO V. I.T.T., 10^o D.P.R. 536 (1979).

¹⁹CRUZ SINAGALIA V. EMPRESAS MASSÓ, SUPRA NOTA 11.

adulterio, parecería importante el conocimiento de los otros empleados, siempre que el patrono tuviera en vigor una política o regla prohibiendo relaciones sentimentales ilegales o conducta delictiva en los predios de la compañía. Si la conducta, en efecto, está teniendo lugar y otros empleados lo conocen, el patrono está en la obligación de tomar medidas, ya que, de no hacerlo, se pondría en juego la disciplina de los empleados y la autoridad del patrono. Aparte de ello, la razón más importante para aplicar disciplina en todas las instancias en que ocurra conducta proscrita por las reglas de la compañía, radica en la homogeneidad (trato igual) a todos los empleados. En aquellos casos en los que el patrono falla en ser consistente en la aplicación de sus reglamentos, estará vulnerable ante reclamaciones de discriminación de sus empleados cuando estos aleguen haber sido tratados de forma desigual, lo que en muchas ocasiones hace despuntar un motivo discriminatorio.

El patrono alegó que la conducta estaba proscrita, con el detalle de que no existía manual alguno, ni instrucción alguna sobre el particular.

V. El derecho a la privacidad

Al enfrentarnos con situaciones de hechos en las que el patrono ha investigado la conducta de un empleado que ha tenido lugar fuera de horas laborables y fuera de los predios de la compañía, la primera impresión que viene a nuestra mente no es favorable para el patrono, ya que, por lo menos en esa primera evaluación, nos parece contradictorio con el derecho a la privacidad del que goza cada uno de los individuos que componen la sociedad.

De acuerdo con el estado de derecho prevaleciente en Puerto Rico, respecto a este derecho a la privacidad e intimidad, el mismo puede ser reclamado entre partes privadas, ello como excepción a la regla general de que los derechos constitucionales son exigibles de parte de una persona privada contra el Estado.

Tal como hicimos en el desarrollo del presente artículo, habremos de analizar el tema de la posible disyuntiva entre los derechos del patrono de administrar su negocio (derecho propietario) y los derechos constitucionales a la privacidad e intimidad del empleado, partiendo de

los hechos reales que ocurrieron en los casos de Massó²⁰ y G.P. Industries.²¹

En ambos casos, aunque el patrono alegó haber despedido a los empleados por razón de estos haber afectado el buen y normal funcionamiento de la empresa, la realidad es que la conducta subyacente que dio paso a la alegada interferencia con el negocio lo fueron las relaciones adulterinas que cada empleado sostenía con la otra persona, siendo ambos, a su vez, empleados de la misma empresa. El posible enfrentamiento de derechos en estos casos se levanta frente a la forma y extensión en que el patrono investiga la conducta de sus empleados.

Replanteamos el tema propuesto: la validez de las actuaciones del patrono contra los empleados involucrados en relaciones adulterinas. ¿Cuáles son las actuaciones que hasta ahora le ha reconocido el esquema de derecho a los patronos para actuar sobre la conducta de los empleados en este ámbito de relaciones sentimentales? En primer lugar, el patrono tiene la potestad de prohibir la conducta que constituya delito dentro de su propiedad. Tal norma será sostenible, siempre que la misma sea razonable, por razón de que la conducta prohibida y objeto de disciplina interfiera con el buen y normal funcionamiento de la empresa. Por otro lado, el patrono puede disciplinar la conducta que, aunque no expresamente prohibida en los manuales o reglas de conducta del empleado, afecte a la empresa en sus operaciones. Sobre el tema específico de las relaciones sentimentales de los empleados, se ha reconocido que el patrono puede prohibir aquellas relaciones sexuales que sean ilegales. Un caso sobre este particular que resulta ser de suma relevancia lo es *Cumpiano v. Banco Santander*.²² En dicho caso, la empleada objeto de despido sostenía una relación con otro empleado de mayor jerarquía que ella. Tal relación se había prolongado por más de cuatro años y, aún cuando el patrono la conocía, nada hizo, sino hasta que la empleada quedó embarazada por segunda vez, producto del adulterio. Ciertamente es que, ante el reclamo de la empleada en el Tribunal por violación al Título VII²³ por razón de sexo (embarazo), el Tribunal resolvió a favor de ésta, sin embargo, ello sólo por entender que el patrono ofreció una

²⁰ *Id.*

²¹ SECRETARÍO DEL TRABAJO *v.* G.P. INDUSTRIES, *SUPRA* NOTA 13.

²² CUMPIANO *v.* BANCO SANTANDER, 902 F.2d 148 (CA 1, 1990).

²³ 42 U.S.C. §§ 2000E-2000E-17 (SUPPL. 2000).

razón de pretexto para el despido, ya que la verdadera razón fue el embarazo de la empleada. Ninguno de los Tribunales, es decir, ni el federal para el Distrito de Puerto Rico, ni el Circuito de Apelaciones hizo observación alguna en contra de la regla de conducta de la compañía que prohibía el que los empleados se involucraran en conducta inmoral. Los Tribunales la dieron por buena, ya que nada dijeron, excluyendo a su vez, la discusión en cuanto a la privacidad. De esta manera, se ejemplifica la legitimación del derecho del patrono a establecer como norma la prohibición a empleados de sostener relaciones sentimentales. Claro está, esta norma tiene que estar enlazada con el efecto de tal conducta sobre la empresa: que la conducta afecte las operaciones de la empresa. Es esto lo que constituye el concepto del propósito legítimo de negocio o “legitimate business purpose”, ampliamente usado por los Tribunales al evaluar la dicotomía que puede levantarse entre los derechos propietarios y los de privacidad. El elemento del interés legítimo de negocio del patrono es escurridizo en toda esta estructura, dado que es de contornos variantes y subjetivos. Quedaría del patrono el explicar en qué consiste el mismo, con prueba contundente y convincente. En la jurisdicción federal, se han sostenido muchas condiciones como legítimas, sin embargo, en Puerto Rico no es mucho el tratamiento que se le ha dado al tema.

Al evaluar el compendio de leyes, reglamentaciones y decisiones de diversos tribunales, tanto de Estados Unidos, como de Puerto Rico, podemos llegar a las siguientes conclusiones en cuanto al estado de derecho prevaleciente sobre el balance entre propiedad y privacidad como derechos en posible conflicto. La razonabilidad de la norma, vista a la luz de los propósitos legítimos de negocio, y las expectativas de privacidad de parte del empleado serán los dos criterios relevantes. Las normas claves a observar en todo caso en que el patrono tenga en vigencia políticas sobre observación son las siguientes: que el patrono tenga una norma clara, que la norma sea aplicada de manera uniforme, que la conducta del empleado interfiera con las operaciones de la empresa, que el patrono tenga un interés legítimo o apremiante en la protección de su negocio y que el empleado no tenga una expectativa razonable de privacidad.²⁴

Superadas las primeras etapas, pasamos a otra, consistente en el cómo el patrono habrá de hacer valer su norma de conducta. La información de

²⁴ GENERALMENTE VÉASE *VEGA RODRÍGUEZ v. PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY*, 110 F.3d. 174 (1997).

la falta a la norma puede llegar al conocimiento del patrono por varios medios. Es posible que el patrono, por medio de alguno de sus representantes, haya observado la conducta directamente.²⁵ Igualmente es posible que otros empleados hayan suministrado la información o que el o los empleados que estén involucrados en la conducta prohibida den conocimiento al patrono directamente. En aquellos casos en los que sea otro empleado el que brinde la información al patrono, este último debe corroborar la veracidad de las alegaciones de ese tercero. Para ello, el patrono tiene que valerse de algún medio de investigación. Es precisamente este asunto el que tiene mayores probabilidades de lesionar derechos fundamentales del empleado.

Las formas tradicionales de investigar la conducta de los empleados son la observación directa y la entrevista con el empleado mismo. Entre las modalidades de observación, se utilizan las grabaciones de vídeo, las grabaciones de audio, y las persecuciones, incluso fuera de los predios de la compañía. La observación tiene lugar en el lugar de trabajo, a cierta distancia hacia la residencia del empleado y en lugares públicos.

Estas normas generales, aplicadas a situaciones específicas, se traducen en que: puede grabarse la imagen del empleado dentro y fuera de los predios de la compañía, siempre que no sean áreas en las que se espere privacidad; no pueden grabarse conversaciones o sonido, a menos que el volumen de dichas conversaciones derrote cualquier intención de las partes de que no fuese escuchada por otras personas o que medie una renuncia expresa e inteligente de parte del empleado. Asimismo, puede el patrono perseguir al empleado por vías públicas y hasta su residencia, incluso grabando las imágenes. Al llegar a la residencia, la observación puede continuar, pero no es permisible la observación a través de las ventanas o engañar al dueño de la propiedad (el empleado) para ganar acceso a la residencia y obtener información. Sobre el asunto particular de las grabaciones y la observación (surveillance), el estándar que habrá de seguirse es el del mero ojo: todo lo que pueda ser captado por el simple ojo, es susceptible de intromisión.²⁶

En los casos medulares a este artículo, medió aceptación de los empleados de la relación adúltera, sin embargo, en *G.P. Industries*,²⁷ se le

²⁵DE ACUERDO A LAS DISTINTAS LEYES LABORALES, LA DEFINICIÓN DE PATRONO INCLUYE A SUS REPRESENTANTES.

²⁶MATTHEW W. FINKIN, *PRIVACY IN EMPLOYMENT* LAW 104 (1995).

²⁷SECRETARÍO DEL TRABAJO V. *G.P. INDUSTRIES*, *SUPRA* NOTA 13.

requirió al empleado agraviado que trajera prueba más robusta, ya que los rumores no eran suficientes. Es en esta etapa que entró en escena un detective privado contratado por el empleado. Subsiguientemente, en el procedimiento ante el tribunal de instancia, los informes de dicho detective entraron como evidencia, ya que previamente, el patrono había hecho suyas las conclusiones contenidas en estos, desembocando en el despido de los empleados investigados.

Frente a todas las manifestaciones y particularizaciones bajo el esquema de derecho estadounidense de qué le es o no permitido hacer al patrono al investigar la conducta de sus empleados, el entorno jurídico puertorriqueño en el campo obrero-patronal no brinda la misma riqueza de tratamiento del tema. El único caso sobre el que podemos elaborar el tema es el de *Arroyo v. Rattan Specialties*.²⁸ Aún cuando ello resulta limitativo en cuanto al marco analítico, a un mismo tiempo puede ser interpretado como contundente. La ventana de posibilidad sobre la contundencia es más amplia que si lo percibimos como limitativo. La tendencia de nuestra jurisprudencia es hacia un menor tratamiento de los temas, comparado con su homólogo en la jurisdicción federal: menos casos, pero de aplicación más amplia y menos repetitiva. La doctrina establecida en *Arroyo* puede ser entendida como extensiva a toda una gama de variantes de las actuaciones del patrono. En ello nos basamos para colegir la amplitud que reviste el mencionado derecho a la privacidad.

En este artículo no estamos evaluando el derecho de las personas de escoger su pareja. Ello ya está resuelto por virtud de decisiones del Tribunal Supremo. Sobre el asunto, se han establecido las siguientes normas: el matrimonio es un derecho fundamental,²⁹ por tanto, los patronos no pueden prohibir los matrimonios entre sus empleados;³⁰ se prohíbe el discrimen por razón de matrimonio y el despido justificado solamente puede proceder cuando exista conflicto de intereses entre los puestos que la pareja ocupa dentro de la empresa y no haya otra alternativa posible para mantener a ambos en el empleo.³¹

²⁸ *ARROYO V. RATTAN SPECIALTIES*, *SUPRA* NOTA 10.

²⁹ *BELK ARCE V. MARTÍNEZ*, OPINIÓN DEL 30 DE JUNIO DE 1999, 99 JTS 82.

³⁰ LEY NÚM. 116 DEL 20 DE DICIEMBRE 1991, ENMENDANDO LA LEY NÚM. 100 DEL 30 DE JUNIO DE 1959, 29 L.P.R.A. § 146 (SUPL. 2000).

³¹ *Id.*

Si bien son ciertas todas las enunciaciones de derechos, tal cual descritas en el párrafo anterior, cabe preguntarse si derechos similares asisten cuando no se trata de un matrimonio, sino de una relación amorosa sin formalidad alguna. Más aún, cabe el análisis de si los mismos derechos cobijan relaciones como las que le fueron presentadas al Tribunal Supremo en los casos bajo análisis en este trabajo. La contestación precisa a esta última interrogante no ha sido dilucidada por nuestros tribunales, sin embargo, nos parecen ilustrativas ciertas decisiones de tribunales federales. En primer lugar, en la jurisdicción de Florida, donde existe la figura del adulterio tipificada como delito, al igual que en la nuestra, el Tribunal, ante un reclamo de interferencia con el derecho a la libre asociación de un empleado que sostenía una relación adulterina con su vecina, decidió que no era posible hacerlo valer, ya que la conducta sobre la que se cimentaba era una ilegal.³²

Es nuestro parecer que, aunque no incluido tan siquiera como dictum en las decisiones recientes de nuestro Tribunal Supremo, una de las razones subyacentes para arribar a los resultados en ambas decisiones fue la política pública a favor del matrimonio y contra las relaciones extramaritales ilegales. Por tanto, es nuestra opinión que, de presentársele este asunto de derechos constitucionales basados en actos que constituyen delito, los tribunales locales habrán de decidir de igual forma que lo hizo el de la Florida.

³²SUPDARTH V. SIANE, 539 F.SUPP. 612 (1982).

Conclusión

Luego de analizadas las decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico en casos en los que la razón subyacente para el despido de los empleados ha sido el adulterio, procedemos a esbozar nuestra conclusión en cuanto al tema. Hacemos la anotación de que los problemas levantados por los casos que hemos marcado como punto de partida son patentes y serán continuos. Hablamos de que, si por un lado los pronunciamientos hechos en la sentencia de Massó³³ fueron serios y de envergadura mayor en cuanto a política pública y la aplicación de ley, entre otros, los mismos quedaron legitimados por virtud de la decisión en G.P. Industries,³⁴ dado su rango de opinión. Todos los pronunciamientos en Massó fueron elevados a normativa. Estamos de acuerdo con el sector del Tribunal Supremo, compuesto por los Hon. Jueces Naveira de Rodón y Hernández Denton, que dan al traste con la aplicación correcta de ley. A la alternativa de que el delito sea justa causa, la disponen en la negativa. El fundamento es la falta de conexión automática entre delito y la afectación en el funcionamiento de la empresa.

Cierto es que, no todos los casos de despido justificado tienen que ser por violaciones reiteradas a las normas de patrono. Como excepción a la norma, puede sostenerse un despido como justificado cuando ha mediado sólo una primera y única falta. Sin embargo, el estado de derecho en Puerto Rico en cuanto a los despidos en primera falta ha sido delineado claramente por casos como los de Secretario v. I.T.T. y Delgado Zayas v. Hospital Interamericano.³⁵ En ambos casos se ha decidido que para sostener un despido en primera falta se requiere que tal ofensa ponga de relieve un rasgo del carácter del empleado tan perjudicial, que esperar que se repita la ofensa constituya una imprudencia de parte del patrono, como señaláramos anteriormente.

Los casos bajo análisis en el presente artículo no configuran los requisitos establecidos para despidos justificados por primera falta. Más aún, los patronos en ambos casos no despidieron a los empleados por haberse involucrado en relaciones adúlteras, sino porque las mismas tuvieron el resultado de afectar el buen y normal funcionamiento de la

³³Cruz Sinagaglia v. Empresas Massó, *supra* nota 11.

³⁴Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, *supra* nota 13.

³⁵94 JTS 149 (Op. del 5 de diciembre de 1994). En dicho caso, el despido ocurrió como consecuencia de que el empleado hostigó sexualmente a su supervisora.

empresa. La razón de afectar el buen y normal funcionamiento de la empresa se anula como posibilidad de ser un despido justificado en primera ofensa. El buen y normal funcionamiento de la empresa no es el tipo de conducta justificativa de un despido en primera falta. En todo caso, el afectar el buen y normal funcionamiento de la empresa se consigue con violaciones reiteradas a las normas de la empresa o cuando media el criterio de haberse puesto de manifiesto un rasgo del carácter tan nocivo que no puede esperarse a que se repita para entonces tomar acción.

Bajo nuestro criterio, el esfuerzo del Tribunal Supremo puertorriqueño por reivindicar los derechos y protecciones que le deben asistir a la institución de la familia, en su manifestación del matrimonio, es genuina y necesaria. Sin embargo, de la misma manera, es nuestro parecer que las instancias en las que se le ha presentado la oportunidad para resolver sobre la materia no han sido las óptimas. Los hechos de los casos, así como el área que atañen (el derecho laboral) no brinda el espacio que el Supremo necesita para censurar o castigar la conducta. En ninguno de los casos bajo análisis se ha determinado claramente que el adulterio en sí mismo es razón justificada para despedir a un empleado y ello tiene que ser así porque no hay forma que el adulterio configure los elementos delineados por el propio Tribunal Supremo, para un despido en primera falta. El adulterio no es un rasgo del carácter y, aunque sí puede poner de relieve la tendencia a mentir, esta no es una característica de la magnitud de nocividad categorizada por la jurisprudencia. La mendacidad del ser humano es una de las características más compartidas entre la especie, por lo que no constituye el rasgo de carácter que pondría en peligro las operaciones de la empresa. El elemento que siempre permea este tipo de evaluación es el efecto sobre el buen y normal funcionamiento de la empresa. Dictaminar a priori que delito es justa causa, sería equivalente a recaer en los errores de juicio que hemos señalado en el presente trabajo.

En cuanto al tema de la posible invasión a la privacidad, a causa de las investigaciones del patrono, la preeminencia del derecho a la privacidad en el derecho puertorriqueño dejaría sin cabida esos tipos de intromisiones por parte del patrono. Sin embargo, las corrientes, tendentes a imitar los pronunciamientos de tribunales federales, traen la posibilidad de anular la intención del Supremo de Puerto Rico al decidir

Arroyo.³⁶ Lo anterior tiene el efecto de aplicar a nuestro derecho valores ajenos a éste, conducentes a validar investigaciones que, de ordinario, serían inválidas. Más aún, el hecho de que en los casos discutidos en este artículo no se haya mencionado este aspecto de la privacidad, abona a nuestro planteamiento del extrañamiento de nuestro derecho.

A modo de anticipación a los asuntos que habrán de ser controversiales al entrar de lleno esta nueva normativa sobre despidos, incluso en primera ofensa, por razón de conducta adulterina, alertamos sobre las reclamaciones por libelo y difamación por parte de aquellos empleados que sean despedidos, fueren o no falsas las imputaciones de adulterio del patrono. Además, dejamos sobre la mesa varios asuntos, los cuales son de mucha importancia por incidir sobre políticas públicas; los mismos no fueron discutidos en el presente trabajo por resultar de poca pertinencia a la médula del mismo. Dichos asuntos son los siguientes ¿Cuál es el impacto de sostener el adulterio como razón justificada para despedir, incluso a una mujer embarazada? ¿Cuáles habrán de ser las consecuencias de un despido de una mujer embarazada en las circunstancias antes descritas, dentro el marco de derecho prevaleciente en cuanto a la protección de las madres obreras? ¿Podremos sostener un trato desigual entre un varón adúltero y una mujer adúltera sobre el fundamento de que las madres obreras tienen protección? ¿Pudiera utilizarse la prueba del patrono para probar un caso de adulterio según el Código Penal de Puerto Rico? ¿Cómo queda afectado un matrimonio ante un despido producto de la conclusión del patrono de que el empleado ha estado involucrado en una relación de adulterio?

Existen varias alternativas bajo las que pudiera ser factible despedir a empleados hallados incurso en adulterio. Nuestra opinión es que para ello, la evidencia tiene que ser convincente en cuanto a la ocurrencia de la conducta y su impacto sobre la empresa, y legítima en cuanto a los mecanismos utilizados para investigar los incidentes adúlteros para que, más tarde, puedan superarse los ataques por violación del derecho a la privacidad. A continuación, esbozamos las alternativas que entendemos serían viables.

En primera instancia, atendamos las condiciones de infraestructura, bajo el marco de la Ley 80,³⁷ con las que debe cumplir el patrono. Esta

³⁶ ARROYO v. Rattan SPECIALTIES, SUPRA nota 10.

³⁷ SUPRA nota 1.

infraestructura a la que nos referimos son las reglas internas de disciplina de la compañía, conjuntamente con la forma de ponerlas en vigor. Generalmente, estas normas están compendiadas en manuales de empleados. En los mismos, quedan enunciadas claramente aquellas conductas prohibidas. Anteriormente establecimos que la normativa prevaleciente en Estados Unidos es a favor de un amplio marco de acción de parte del patrono en cuanto a las prohibiciones que puede establecer en su empresa. En Puerto Rico, los patronos tienen la misma flexibilidad y discreción para implantar normas sobre la conducta de sus empleados, pero con una gradación mayor en el cuidado que debe tener en cuanto a la razonabilidad de la norma. Sin embargo, hasta que no suceda una reclamación de despido injustificado, la norma habrá de presumirse válida y el patrono podrá usarla. Luego de establecido el andamiaje en cuanto a regulación de la conducta, el patrono puede despedir a aquel empleado que haya incurrido en repetidas violaciones a dichas normas.

Otra forma de encarar la necesidad de erradicar de la sociedad el adulterio es mediante la puesta en vigor de políticas de hostigamiento sexual. Aún cuando en el inicio la relación sea consentida, existe la posibilidad de que la misma se torne agria, por lo que el patrono debe entonces incluir dentro de su política un procedimiento de intervención temprana para poder indagar sobre las relaciones sentimentales. En dicha intervención, se les debe advertir a ambos empleados que las manifestaciones de la relación no deben ser exhibidas en el sitio de trabajo; en caso de incumplimiento, procederá la aplicación de disciplina. En caso de que los componentes de la relación estuvieran en posiciones de supervisor-supervisado, procedería el traslado de uno de ambos; si no fuere factible, el empleado de menor antigüedad debe ser despedido.

Hacemos la aclaración que es nuestra opinión que, si bien el patrono puede prohibir y hasta cierto punto, controlar las relaciones adúlteras entre personas que fueren sus empleados, no vemos probable el que pueda hacer lo mismo cuando se trata de una relación compuesta por un empleado y otra persona no empleada. De la única forma en que el patrono pudiera tomar acción, incluyendo el despido en primera falta, contra aquel que sea su empleado, es cuando ocurra algún incidente de envergadura mayor dentro de los predios de la compañía, en el que se involucren ambos componentes de la relación, como lo sería, por ejemplo, alguna pelea en el estacionamiento. Otra situación que puede

ser usada para disciplinar, pero que no puede conllevar el despido en primera falta, lo es, por ejemplo, las constantes llamadas personales, fuere hacia o desde los teléfonos de la compañía, siempre que dicha conducta estuviese previamente prohibida en las normas de conducta o manual del empleado.

Entendemos que los mecanismos de investigación que vayan a ser utilizados deben concentrarse en los predios de la compañía, ya que, la conducta que ocurra fuera de estos, difícilmente puede alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa. Cualesquiera métodos que fueren a emplearse, deben ser notificados a los empleados y contrafirmados por estos. Cámaras de video sin sonido en áreas donde no haya expectativas de privacidad, así como los mecanismos de entrevista con las partes, son intervenciones legítimas, las cuales cumplen el objetivo de detectar aquellas conductas que el patrono se ha propuesto no tolerar en su propiedad.

Por último, y partiendo de nuestra posición de total desacuerdo con el adulterio, proponemos la tesis de que el adulterio es fácilmente punible. Incluso, el entorno obrero-patronal puede ser utilizado para tales fines, pero no cuando esta conducta haya sido la única ofensa del empleado o cuando dicha conducta no haya tenido lugar en los predios de la compañía. La validación por parte del Tribunal Supremo, a través de la normativa establecida en G.P. Industries, con su génesis en la sentencia de Massó, de las actuaciones prematuras del patrono o sin tener la infraestructura necesaria, pone en riesgo el esquema legal que se ha desarrollado para balancear los intereses, muchas veces antagónicos, de los patronos y los empleados.