

137 DPR 643 -- Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada

Ruy N. Delgado Zayas, etc., Demandante y Recurrido v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada, Demandado y Peticionario

Página: 643

Número: CE-94-149

Resuelto: 5 de diciembre de 1994

1. DERECHO LABORAL-TERMINACIÓN Y DESTITUCIÓN O DESPIDO-EN GENERAL-COMPENSACIÓN POR DESPIDO LEGAL.

El Art. 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 L.P.R.A. sec. 185a) dispone que aquel empleado que sea despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono el salario correspondiente a un (1) mes en concepto de indemnización y una (1) indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio.

2. ÍD.-ÍD.-ÍD.-JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO.

El Art. 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 L.P.R.A. sec. 185b) enumera aquellas situaciones que son consideradas como justa causa para el despido. Dicho artículo no constituye un impedimento para que un patrono adopte reglas y reglamentos razonables, según lo estime necesario, para el buen funcionamiento de la empresa.

Página: 644

3. ÍD.-ÍD.-MOTIVOS DE LA SEPARACIÓN O DESTITUCIÓN-CONDUCTA IMPROPIA.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 L.P.R.A. sec. 185 et seq.) no favorece el despido como sanción a la primera falta. Para que una falta o acto aislado de lugar al despido del empleado en primera ofensa, tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o una característica tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo.

4. ÍD.-ÍD.-PRECEPTOS ESTATUTARIOS.

El Art. 8 de la Ley Num. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 L.P.R.A. sec. 185h) crea una presunción de que el despido fue injustificado. Es deber del patrono rebatir esa presunción.

5. ÍD.-PRÁCTICAS ILÍCITAS DEL TRABAJO-HOSTIGAMIENTO SEXUAL-EN GENERAL

El hostigamiento sexual constituye una modalidad del discrimen por razón de sexo, conforme a la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (29 L.P.R.A. secs. 146-150a) y a la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 155-1551. Además, dicho hostigamiento constituye una práctica indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.

6. ÍD.-ÍD.-ÍD.-LEY DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DE 1988.

La Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 155d, responsabiliza al patrono por sus propios actos de hostigamiento y por los de sus superiores o agentes,

independientemente del hecho de si la actuación que dio lugar a la reclamación fue autorizada o prohibida por el patrono. Además, un patrono será responsable, conforme a este estatuto, por los actos de hostigamiento entre sus empleados si el patrono o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y el patrono no tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

7. ÍD.-ÍD.-ÍD.-ÍD.

El Art. 10 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 155i, exige al patrono que exponga claramente su política contra el hostigamiento sexual entre sus supervisores y empleados. Además, este artículo impone al patrono la obligación de prevenir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo mediante el establecimiento de ciertas, medidas, las cuales se enumeran en la opinión.

8. ÍD.-ÍD.-ÍD.-EN GENERAL.

El concepto de hostigamiento sexual en el empleo se define como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando: (1) el someterse a dicha conducta se convierte implícita o explícitamente en un término o condición del empleo de una persona; (2) el sometimiento o rechazo a dicha conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que

Página: 645

afectan a esa persona; (3) esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir irrazonablemente con el desempeño del trabajo de la persona o crea un ambiente intimidante, hostil y ofensivo. 29 L.P.R.A. sec. 155b.

9 ÍD PRÁCTICAS ILÍCITAS DEL TRABAJO-HOSTIGAMIENTO SEXUAL-AMBIENTE HOSTIL.

El Tribunal Supremo federal ha resuelto que un demandante puede incoar una acción por violación al Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. secs. 2000e(1)-2000e(17)), por discrimen por razón de sexo al crear un ambiente de trabajo abusivo y hostil. Para que un empleado pueda establecer un caso prima facie de hostigamiento sexual por ambiente hostil, no tiene que probar que sufrió un efecto económico negativo en su empleo ni que ha sufrido daño psicológico. La necesaria es que el hostigamiento sea lo suficientemente severo como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente desfavorable para la víctima.

10. ÍD.-ÍD.-ÍD.-ÍD.

El Tribunal Supremo federal ha resuelto que la determinación de si un ambiente es hostil o abusivo sólo puede hacerse analizando las circunstancias de cada caso. Estas circunstancias pueden incluir la frecuencia de la conducta discriminatoria, su severidad, si es físicamente intimidante o humillante y si interfiere irrazonablemente con el funcionamiento del empleado en su lugar de trabajo. Además, se puede tomar en cuenta el daño psicológico sufrido como cualquier otro factor relevante, pero no hay un solo factor que sea requerido.

11. ÍD.-ÍD.-ÍD.-EN GENERAL.

Es política pública del Estado Libre Asociado erradicar el hostigamiento sexual en el empleo.

SENTENCIA de Ángel González Román, J. (Unidad Especial de Jueces de Apelaciones), que confirma una SENTENCIA de José O. Resto Huertas, J. (Caguas), que declara con lugar cierta querrela sobre despido injustificado.

Eladio Cartagena Colón, abogado del demandado y peticionario; Andrés Espinosa Ramón, abogado del demandante y recurrido.

EL JUEZ ASOCIADO SEÑOR HERNANDEZ DENTON EMITIO LA OPINIÓN DEL TRIBUNAL

Mediante recurso de certiorari comparece ante nos el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada y solicita la revocación de una sentencia del Tribunal Superior, que confirma una orden del Tribunal de Distrito al demandado-peticionario obligándolo a pa-

Página: 646

garle al Sr. Lino Alvarez Alvarado la suma de \$1,013.00 por concepto de indemnización por despido injustificado. El 9 de mayo de 1994 emitimos una resolución donde concedimos al demandante-recurrido un término de veinte (20) días para que compareciera por escrito y mostrara causa por la cual no debía revocarse la sentencia dictada por el Tribunal Superior. Revocamos.

I

Lino Alvarez Alvarado comenzó a trabajar para el Hospital Interamericano el 15 de noviembre de 1988. Se le contrató como trabajador de servicios de alimentos y a partir del 21 de diciembre ocupó la posición de cocinero. Alvarez fue despedido el 18 de mayo de 1990, luego de que el Hospital llevara a cabo una investigación de su conducta y concluyera que éste había hostigado sexualmente a Damaris Pagán, su Supervisora.

Los hechos que provocaron la investigación y posterior suspensión sumaria y despido de Alvarez fueron los siguientes.

Damaris Pagán, quien estaba a cargo del Departamento de Dietas del Hospital, testificó que a la fecha de los hechos tenía bajo su supervisión a Alvarez. Pagán declaró que mientras se encontraba en el área de la cocina, que ella supervisaba, recibió una invitación de parte de Alvarez para asistir juntos al Festival de las Flores de Aibonito. Ella la rechazó.

Algún tiempo después de esta invitación, Alvarez le impidió y bloqueó físicamente la salida de

los baños a Pagán, con las manos puestas en los marcos de la puerta, a la vez que le requirió que saliera con él. En ese momento ella le comunicó a Alvarez su disgusto con su actuación de impedirle la salida del baño y procedió a notificarle el incidente a la Supervisora de Dietas del Hospital. La querrela de Pagán a su supervisora dio comienzo a una investigación

Página: 647

de la conducta de Alvarez que resultó en una suspensión sumaria y despido.

Alvarez, a su vez, declaró que invitó a Pagán a salir en dos ocasiones en ánimo de socializar fuera de horas laborables y que la invitó a salir porque le gustaba como mujer y quería relacionarse con ésta.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos presentó una querrela en representación y en beneficio de Alvarez contra el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada, reclamando indemnización por despido injustificado. Luego de que el Hospital contestó la querrela y de otros trámites procesales, se procedió con la vista en sus méritos en el Tribunal de Distrito.¹ (1)

Según la Resolución del Tribunal de Distrito que contiene la exposición narrativa de la prueba, en la vista se estipuló que el Hospital tiene normas estrictas que prohíben el hostigamiento sexual en el empleo e imponen como sanción el despido inmediato del hostigador. Dicho reglamento adopta la definición de lo que constituye hostigamiento sexual según lo define la Ley de Hostigamiento Sexual, 29 L.P.R.A. sec. 155. Se estipuló además, que el Hospital ha dado a conocer las normas que prohíben el hostigamiento sexual y que Alvarez conocía las normas existentes. Para rebatir la presunción de despido injustificado el Hospital presentó prueba de que el señor Alvarez violó el reglamento de hostigamiento sexual.

El Tribunal de Distrito concluyó que la conducta de Alvarez no constituía una violación tan grave de las normas del Hospital a los efectos de despedirlo a la primera ofensa. Como resultado de esta determinación, el tribunal le impuso la obligación al Hospital de satisfacer a Alvarez la suma de \$1,013.00 como indemnización por despido injustificado. El Hospital solicitó al Tribunal Superior la revisión de dicha sentencia. Dicho tribunal

Página: 648

confirmó la decisión emitida por el Tribunal de Distrito luego de determinar que los hechos probados en el caso no constituyeron hostigamiento sexual de acuerdo a nuestro derecho positivo.

Oportunamente el Hospital presentó un recurso de certiorari en el que sostiene que erró el foro de instancia en la apreciación de la prueba al concluir que no medió justa causa para el despido. En su recurso el Hospital alega que hubo justa causa para el despido ya que el empleado violó el reglamento contra el hostigamiento sexual. Argumenta que el empleado violó su reglamento al incurrir en conducta sexual no deseada creando así un ambiente hostil de trabajo para su supervisora. El Hospital plantea además que dicho foro se equivocó al resolver que las invitaciones a salir de parte de Alvarez no constituían hostigamiento sexual según lo define la

Ley de Hostigamiento Sexual, 29 L.P.R.A. sec. 155, definición que adoptó en su reglamento; y al determinar que la conducta del señor Alvarez no fue tan grave como para despedirlo.

Concedimos al Secretario del Trabajo un término para que compareciera por escrito a mostrar causa por la cual no debía revocarse la sentencia del Tribunal Superior. En su escrito el Secretario del Trabajo alega que la conducta del empleado no violó el reglamento del Hospital pues su conducta no constituye hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil. Luego de analizar el escrito en cumplimiento de orden presentado por el Secretario del Trabajo, procedemos según el curso decisorio anteriormente intimado.

II

[1] El Art. 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185a , establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado

Página: 649

justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que haya devengado, el salario correspondiente a un mes por concepto de indemnización y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio.

[2] El Art. 2 de la misma ley expone lo que se entenderá como justa causa para el despido.² (2) En *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 542 (1979), interpretamos esta disposición y establecimos que "la ley no pretende ni puede...ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa."

[3] También expusimos que aunque la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, considera una sola ofensa o primera falta como justa causa si por su gravedad y su potencial de agravio pone en riesgo, el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen el funcionamiento normal del establecimiento. Secretario del

Página: 650

Trabajo v. I.T.T., supra, pág. 543. Reiteramos que la Ley 80 permite que en un caso de falta única por parte del empleado el patrono le imponga como sanción el despido, siempre y cuando las circunstancias del caso no reflejen una decisión arbitraria o caprichosa.

Por último, establecimos claramente que la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa tiene que ser... "de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento". *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, supra, 544.

[4] Por otro lado, el Art. 8 de la Ley 80 crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. Si el patrono opone como defensa

afirmativa el haber mediado justa causa para el despido, le corresponde probar, mediante la preponderancia de la evidencia, que el despido estuvo justificado. Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 D.P.R. 599, 610 (1989), Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra.

III

Debido a que las alegaciones del patrono y del empleado se basan en la definición de hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil según lo expone la Ley de Hostigamiento Sexual, 29 L.P.R.A. secs. 155 y subsiguientes, es necesario que entremos brevemente en la discusión de los principios legales sobre el hostigamiento sexual.

El Art. II, sec. 1 de la Constitución del E.L.A. expone que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos los hombres son iguales ante la ley. Añade que:

Página: 651

[N]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. sec. 146, recogió dichos preceptos constitucionales en el ámbito obrero-patronal. Dicha ley prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social e ideas políticas o religiosas.

[5] En Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo Inc., opinión y sentencia de 24 de abril de 1990, 126 DPR 117 (1990), expusimos que el hostigamiento sexual constituye una modalidad del discrimen por razón de sexo proscrito por la Ley 100. No obstante, en 1988 la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril, 20 L.P.R.A. sec. 155, que "declara como política pública del Estado Libre Asociado que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable". 29 L.P.R.A. sec 155. La Asamblea Legislativa expresó su intención de prohibir el hostigamiento sexual en el empleo en todas sus modalidades e imponer responsabilidades y fijar penalidades.

[6] El estatuto responsabiliza al patrono tanto por sus actos de hostigamiento como por los de sus supervisores o agentes, independientemente de si la actuación que originó la reclamación fue autorizada o prohibida por el patrono. 29 L.P.R.A. sec. 155d . Además, responsabiliza al patrono por los actos de hostigamiento "entre empleados en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inme-

Página: 652

diata y apropiada para corregir la situación". 29 L.P.R.A. sec. 155e .

[7] Un elemento fundamental de esta ley es que le impone al patrono responsabilidad afirmativa

en la prevención, prohibición y erradicación del hostigamiento sexual en el empleo. El Artículo 10 de la Ley le exige al patrono que exponga de una forma clara su política contra el hostigamiento sexual entre sus supervisores y empleados, para así proteger su dignidad y garantizar que el ambiente en su lugar de empleo sea seguro. Para cumplir con la obligación de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, la ley le impone al patrono el deber de mantener el lugar de trabajo libre de hostigamiento e intimidación y en particular tomar ciertas medidas, que incluyen, pero no se limitan, a las siguientes:

(a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

(b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

(c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confieren y otorgan.

(d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. sec. 155i .

[8] El Art. 3 de la ley define el hostigamiento sexual en el empleo como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

Página: 653

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. sec. 155b .

Los incisos a y b de este artículo se refieren al tipo de hostigamiento equivalente *quid pro quo* (algo a cambio de algo). En la modalidad *quid pro quo* los patronos acondicionan las oportunidades y beneficios del empleado a cambio de favores sexuales.

El inciso c se refiere al hostigamiento sexual por ambiente hostil o intimidante. En esta modalidad el empleado, independientemente de la posición que ocupa en el empleo, trabaja en un ambiente ofensivo o abusivo. En otras palabras, cualquier empleado sin importar su posición en el lugar de empleo, puede crear un ambiente hostil. *Ellison v. Brady*, 924 F. 2d. 872 (9th Cir. 1991).

En el ámbito federal el título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. secs. 2000e(1) - 2000e(17) es el ordenamiento que prohíbe la utilización de prácticas discriminatorias en el empleo en contra de cualquier individuo por razón de su raza, color, religión, origen nacional y sexo.

[9] En *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986), el Tribunal Supremo federal concluyó que un demandante puede incoar una acción por violación del título VII probando que el discrimen por razón de sexo ha creado un ambiente de trabajo abusivo y hostil. El título VII no está limitado al discrimen económico o tangible. Por tal razón, no es necesario que un demandante demuestre que el alegado hostigamiento haya ocasionado un efecto económico negativo en su empleo. Basta que se haya creado un ambiente hostil de trabajo mediante la conducta del alegado hostigador. Estableció además que no todo tipo de

Página: 654

conducta o lenguaje es suficiente para sostener una alegación de hostigamiento sexual por la creación de un ambiente hostil. Dicho hostigamiento debe ser lo suficientemente severo como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente de trabajo desfavorable para la víctima.³ (3)

Recientemente en *Harris v. Forklift*, 510 U.S. 17, 126 L.Ed. 2d 295 (1993), el Supremo federal reiteró y clarificó el estándar emitido en *Meritor Savings Bank v. Vinson*, supra, sobre qué constituye un ambiente hostil y abusivo. Al así hacerlo adoptó una posición intermedia entre hacer procesable cualquier conducta que sea meramente ofensiva, y requerir que la conducta haya causado un daño psicológico tangible. En otras palabras, la Corte Suprema aclaró que para que un empleado pueda establecer un caso prima facie de hostigamiento sexual por ambiente hostil no tiene que probar que sufrió daño psicológico. El Título VII entra en vigor antes de que la conducta hostigadora resulte en el colapso nervioso de la víctima .

Un ambiente hostil e intimidante, aunque no afecte seriamente el bienestar psicológico de la víctima, puede afectar el funcionamiento y la efectividad de la víctima en el empleo, desalentar al empleado a permanecer en el empleo y dificultarle el que progrese en su carrera. Si el ambiente puede ser razonablemente percibido como uno hostil y en efecto es percibido por la víctima como un ambiente hostil o abusivo o que atente contra su dignidad, no hay necesidad de que también sea psicológicamente dañino. *Harris v. Forklift*, supra.

[10] El Tribunal Supremo Federal concluyó que la determinación de si un ambiente es hostil o abusivo sólo se puede hacer analizando todas las circunstan-

Página: 655

cias del caso. Estas circunstancias pueden incluir la frecuencia de la conducta discriminatoria; su severidad; si es físicamente intimidante o humillante y si interfiere irrazonablemente con el funcionamiento del empleado en el empleo. Se puede tomar en cuenta el daño psicológico sufrido como cualquier otro factor relevante, pero no hay un solo factor que sea requerido. *Harris v. Forklift*, supra.

Este no es, y por su naturaleza no puede ser, un examen con precisión matemática, por esto la opinión elaboró un estándar que toma en cuenta la hostilidad del ambiente de trabajo desde la vertiente subjetiva de la víctima y desde la vertiente objetiva de una persona razonable.⁴ (4)

La opinión que hoy emitimos en ninguna forma varia el estándar de prueba que tiene que presentar un patrono para rebatir la presunción de despido injustificado. Para rebatir dicha presunción el patrono puede presentar como defensa afirmativa prueba que establezca mediante la preponderancia de la evidencia que hubo justa causa para el despido. Pasemos examinar los hechos del caso de autos para determinar si el patrono rebatió la antedicha presunción.

IV

En el caso de autos la controversia a resolver es si la actuación de un empleado que violó las normas del patrono al incurrir en un acercamiento sexual no deseado, constituye justa causa para el despido.

Página: 656

Damaris Pagán estaba a cargo del Departamento de Dietas del Hospital y tenía bajo su supervisión a Lino Alvarez, quien era cocinero. Pagán testificó que, mientras estaban en el área de la cocina, Alvarez la invitó a ir con él al Festival de las Flores de Aibonito. Ella le rechazó la invitación. Luego, algún tiempo después, Alvarez le bloqueó la salida del baño, poniendo las manos en los marcos de la puerta y le exigió que saliera con él. Pagán rechazó el requerimiento y le comunicó su desagrado con su actuación de intimidarla al impedirle la salida.

Un análisis objetivo de las circunstancias en el caso de marras nos lleva a concluir que la acción de Alvarez de impedirle la salida de los baños a su supervisora, a la vez que le requería que saliera con él, constituye un acercamiento sexual no deseado y además es humillante y físicamente amenazante e intimidante. Mediante su acción de restringirle la libertad a Pagán, Alvarez interfirió irrazonablemente con el funcionamiento de ésta en su puesto de supervisora al menospreciar y retar su autoridad. Subjetivamente, Pagán percibió que el ambiente en su área de trabajo se tornó hostil y abusivo como consecuencia delincidente en el baño con Alvarez. Prueba de esto es que, luego de que Alvarez le impidiera la salida, ella se querelló ante su supervisora. El Hospital procedió a investigar la querrela de Pagán y concluyó que, según sus normas, había habido hostigamiento sexual y la sanción para el hostigamiento era el despido.

En la contestación a la orden de mostrar causa, el Secretario del Trabajo, en representación de Alvarez, alega que la Ley 80 no favorece el despido a la primera falta de un empleado y que la acción de Alvarez no era del tipo que por su gravedad pone en riesgo el orden, la seguridad y eficiencia que constituyen la normalidad operatoria del establecimiento y que por lo tanto no hubo justa causa para el despido. No tiene razón.

Página: 657

En el caso de marras el despido de Alvarez no fue por un capricho del patrono; todo lo contrario. El Hospital, respondiendo a la política pública del E.L.A. contra el hostigamiento sexual, creó unas reglas razonables y estrictas para prohibir el hostigamiento en su establecimiento. Así lo

estipularon las partes ante el foro de instancia. Según consta de la Resolución del Tribunal de Distrito que contiene la exposición narrativa de la prueba, las partes también estipularon que el Hospital dio a conocer la norma que prohíbe el hostigamiento sexual, que Alvarez conocía estas reglas y que sabía que el despido era el castigo para una primera violación. Aunque conocía este reglamento tan estricto, Alvarez le faltó el respeto a su supervisora, la humilló y la intimidó físicamente al restringirle su libertad impidiéndole la salida del baño mientras le requería que saliera con él. El Hospital determinó que esta conducta constituía hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil, según la definición de hostigamiento sexual adoptada en el reglamento de la Ley de hostigamiento Sexual en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 155.

El patrono no podía esperar a que se reiterara la conducta deplorable de Alvarez para entonces despedirlo ya que su conducta era claramente lesiva a la paz y al funcionamiento normal del Hospital. El incidente único de impedirle la salida a su supervisora mientras le requería salir con él fue de tal seriedad que puso en peligro el orden en la empresa. Por tanto, el despido a la primera violación del reglamento estuvo justificado siguiendo la norma expuesta en *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, supra.

Hubiese sido una imprudencia del Hospital no tomar acción inmediata contra Alvarez. Además, no estaría cumpliendo con la responsabilidad que le impone la Ley de Hostigamiento Sexual a los patronos de prohibir el hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo y de tomar una "acción inmediata y apropiada para corregir la situación". 29 L.P.R.A. sec. 155e . Conclui-

Página: 658

mos que en el caso de autos hubo justa causa para el despido y que el patrono actuó correctamente al destituir a Alvarez una vez realizada la investigación solicitada por la victima del hostigamiento, y tomar acciones enérgicas para corregir la situación y desalentar en el futuro cualquier conducta impropia entre empleados.

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

Por otro lado, la Ley 80 en su Art. 2 exige que las reglas y reglamentos que establezcan los patronos para el funcionamiento de la empresa sean razonables. El Hospital en este caso cumplió con el Ordenamiento aplicable pues adoptó una política razonable y efectiva en contra del hostigamiento. Esto no significa que en todos los otros talleres de empleo se le requerirá a los patronos el mismo tipo de medidas disciplinarias para cumplir con nuestro ordenamiento.

El tribunal de instancia erró en su apreciación de la prueba y en la aplicación del derecho al concluir que no hubo justa causa para el despido. El Hospital cumplió con su deber de rebatir la presunción de despido injustificado al traer como defensa afirmativa y probar por preponde-

Página: 659

rancia de la evidencia que el señor Alvarez violó el reglamento al incurrir en un acercamiento sexual no deseado y crear un ambiente hostil para la señorita Pagán violando así sus normas contra el hostigamiento sexual en el empleo. Conforme con la política pública del Estado Libre Asociado en contra del hostigamiento sexual, en las circunstancias particulares de este caso determinamos que la violación del reglamento establecido por el patrono para evitar el hostigamiento sexual en el Hospital constituye justa causa para el despido. Por todo lo cual revocamos.

El Juez Asociado señor Negrón García "disiente concediéndole deferencia a las apreciaciones fácticas y aquilatación de la prueba de los testigos conforme las sentencias emitidas por el Tribunal de Distrito y el Tribunal Superior en apelación. El único incidente en que se basó el despido del Sr. Lino Alvarez Alvarado no revela fundamento ni reviste motivo suficiente para su despido sumario". El Juez Asociado señor Rebollo López emitió Opinión disidente. Los Jueces Asociados señores Alonso Alonso y señor Fuster Berlingeri, inhibidos.

OPINIÓN DISIDENTE EMITIDA POR EL JUEZ ASOCIADO SEÑOR REBOLLO LOPEZ

Lo resuelto en el día de hoy por una mayoría de los integrantes del Tribunal constituye un precedente, dañino y peligroso, en el campo de las relaciones obrero patronales en Puerto Rico; situación que resulta ser todavía más lamentable cuando consideramos el hecho de que la decisión emitida no sólo es errónea sino que completamente innecesaria.

La Mayoría en el día de hoy, de un plumazo y posiblemente sin tener consciencia clara de lo que realmente está decidiendo, establece una modalidad del "hostigamiento

Página: 660

sexual" jamás concebida por la legislación referente a la materia ni por la jurisprudencia interpretativa de la misma.

Es enteramente correcto, como se señala en la Opinión mayoritaria, que el Artículo 3 de la Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, conocida como la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, define el "hostigamiento" sexual en el lugar de trabajo como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales, y cualquier otra conducta, verbal o física, de naturaleza sexual, siempre que estén presente una o más de las siguientes circunstancias o situaciones:

"(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo." (Énfasis suplido.)⁵ (5)

Una somera lectura de lo arriba transcrito es todo lo que se necesita para poder uno percatarse del hecho que en las primeras dos circunstancias se parte de la premisa de que la "parte actora" en el, o causante del, hostigamiento sexual es un empleado de mayor jerarquía en la compañía que la víctima del hostigamiento; ello es la única manera en que se puede dar el "quid pro quo" requerido en las mismas. En estas dos situaciones no constituye defensa de clase alguna el hecho de que la víctima del hostigamiento haya "tolerado" el, o se haya sometido al, hostigamiento por algún período de tiempo. Ello así ya que se entiende, con razón, que la víctima lo toleró, o se sometió al

Página: 661

hostigamiento, debido al hecho de tener fundado temor de perder su trabajo, el cual, de ordinario, necesita para su sostenimiento y el de su familia.

No hay duda de que --en relación con la tercera de las circunstancias o situaciones esto es, la del "ambiente intimidante, hostil u ofensivo"-- no se parte de la premisa de que el hostigamiento provenga de un empleado de mayor jerarquía hacia uno de menor jerarquía. Esto es, y aun cuando el ambiente hostil e intimidante también puede darse en las primeras dos circunstancias, esta tercera situación pretende regular la interacción entre empleados de igual jerarquía en el lugar de trabajo. En relación a la misma, igualmente se acepta que, aun entre empleados de igual jerarquía, la víctima del hostigamiento sexual tolere el mismo durante algún tiempo por miedo a perder el empleo. Esta víctima puede entender que el reportar el hostigamiento a sus superiores puede tener la consecuencia de la pérdida de su empleo, ya que puede ser considerado como una persona problemática que no puede funcionar "en equipo".

Ahora bien, ¿consideró el legislador la existencia y ocurrencia del hostigamiento sexual en el empleo cuando la alegada víctima del mismo es un empleado de mayor jerarquía que el victimario? Esto es, ¿es realmente factible que un empleado de menor jerarquía cause o cree en el empleo, respecto a un empleado de superior categoría, un ambiente de trabajo hostil, intimidante y ofensivo durante algún período de tiempo?

Aceptamos, naturalmente, que un empleado de menor jerarquía le pueda faltar el respeto a, y herir la dignidad de, un empleado de superior categoría mediante avances de índole sexual. Igualmente aceptamos que dicha actuación sea considerada como "justa causa", bajo la Ley Número 80 de 30 de mayo de 1976, para despedir sumariamente a ese empleado de la compañía.

Página: 662

Lo que nos resistimos a aceptar es que se resuelva que esos avances --de un subordinado a un superior-- puedan, de ordinario, causar un ambiente de intimidación y hostilidad en el empleo. Como es sabido, "ambiente de hostigamiento sexual" constituye unas "condiciones existentes", una "atmósfera", que se crea por la conducta, repetitiva e insistente, de una persona a esos efectos. No podemos perder de vista que está en manos de ese empleado de superior jerarquía tomar de manera inmediata, las medidas pertinentes Para que ese subordinado suyo sea inmediatamente suspendido o cesanteado en su empleo; evitando con ello, precisamente la creación de un ambiente hostil e intimidante en el lugar del trabajo.

En primer lugar, no hay razón alguna para que el empleado de superior jerarquía tolere, por un minuto, esa conducta y no lo reporte al cuadro directivo de la compañía. Ello así ya que no hay razón de clase alguna, en esa situación específica de hechos, para que el supervisor piense, o tema, que puede perder su empleo al reportar la conducta ofensiva. En segundo término, la creación de un ambiente hostil e intimidante en el empleo requiere por definición y de ordinario que transcurra cierto período de tiempo durante el cual la conducta intimidante, con connotación sexual se repita.⁶ (6) Esto es, no se crea un "ambiente hostil e intimidante" en el empleo en un segundo, minuto, o día. No existiendo razón alguna para tolerar ni por un minuto la conducta ofensiva, repetimos, no existe impedimento de clase alguno por el cual el supervisor no pueda tomar la acción correctiva inmediata y con su acción de sancionar o cesantar al subordinado precisamente evitar la creación de un ambiente hostil e intimidante en el lugar de trabajo.

En el presente caso, el alegado hostigamiento sexual ocurrido consistió, conforme expresa la Mayoría, de dos

Página: 663

acciones de parte del subordinado hacia su supervisora. En primer lugar, la supervisora "...recibió una invitación de parte de Alvarez para asistir juntos al Festival de las Flores en Aibonito"; la cual invitación la supervisora rechazó. No obstante los esfuerzos mentales que hemos hecho, no alcanzamos a comprender cómo una sencilla, y aparentemente respetuosa, invitación verbal a asistir al mencionado Festival puede ser considerada como un acto de hostigamiento sexual. En segundo término --y ésta sí constituyó conducta ofensiva reprobable-- "...algún tiempo después...", el referido empleado "...le impidió y bloqueó físicamente la salida de los baños [a la supervisora], con las manos puestas en los marcos de las puertas, a la vez que le requirió que saliera con él."

Aceptamos que dicha conducta constituye suficiente justa causa para el despido decretado o, cuando menos, para la imposición de una severa sanción al empleado. Así se hizo inmediatamente por el patrono luego de que la supervisora le reportara dicha conducta.

Procede que nos preguntemos: ¿se creó un ambiente hostil e intimidante en el lugar de trabajo que constituyera hostigamiento sexual? La contestación en la negativa parece ser obvia. No se creó ninguna clase de ambiente. Tan pronto el empleado incurrió en conducta reprobable, el patrono lo despidió.

El presente caso --el cual plantea una sencilla controversia respecto a la existencia, o no, de "justa causa" para despedir un empleado de su empleo-- ha sido convertido por el Tribunal, innecesariamente, en un alegado caso de hostigamiento sexual en el empleo; creando así un peligroso precedente en el campo de las relaciones obrero patronales que puede llevar a la innecesaria imposición de responsabilidad civil a los patronos en Puerto Rico. La realidad es que la Mayoría no cesa de sorprendernos con las decisiones que emite.

Notas al calce:

¹ (1) El Hospital presentó a Damaris Pagán como testigo y el señor Alvarez testificó a su favor.

² (2) (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios de los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185b .

³ (3) En Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo adoptamos este criterio expuesto por el Supremo Federal en Meritor Savings Bank v. Vinson, supra.

⁴ (4) En Ellison v. Brady, 924 F.2d. 872 (9th Cir. 1991) la Corte fue más allá que el Tribunal Supremo federal en Harris v. Forklift, supra al establecer que al evaluar la severidad de la conducta del hostigador en los casos de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil el enfoque debe de ser en la perspectiva de la mujer razonable. La Corte señaló que los tribunales deben de considerar la perspectiva de la víctima y no las nociones estereotipadas de lo que constituye un comportamiento aceptable. Además, sostuvo que este estándar de la víctima razonable puede clasificar como hostigamiento sexual una conducta aunque el hostigador no

considere que su comportamiento creó un ambiente hostil e intimidante.

⁵ (5) 29 L.P.R.A. sec. 155(b).

⁶ (6) Aceptamos, sin embargo, que una sola ocasión podría bastar; esto es, en caso de una actuación que sea patentemente ofensiva desde un punto de vista sexual.