

IGUAL TRATO POR IGUAL TRABAJO: LAS CLASIFICACIONES LABORALES IRRACIONALES Y EL TRATO DESIGUAL EN EL EMPLEO PRIVADO

ARTÍCULO

*Jorge M. Farinacci Fernós**

I. Introducción	311
II. Empleo público: normativa aplicable.....	313
III. Empresa privada.....	314
IV. Conclusión.....	333

I. Introducción

Este Artículo atiende lo que podría constituir una laguna en nuestro ordenamiento laboral: la prohibición contra acciones adversas injustificadas de un patrono privado, producto de *clasificaciones discriminatorias irracionales*, que no constituyan un despido expreso según definido por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,¹ y que quedan fuera de las clasificaciones expresamente establecidas por la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959.² En síntesis, analizaremos el *trato igual* en el empleo privado en Puerto Rico. Veamos cuál es la naturaleza de esta aparente laguna normativa.

En nuestro país, un patrono público no puede despedir un trabajador, o tomar alguna otra acción adversa contra este, debido a su sexo, raza o creencias políticas, entre otras. Ello sería una violación a la Sección 1 del Artículo II de la Constitución.³ Un patrono privado *tampoco* puede hacer esto. Ello sería una violación a la Ley Núm. 100.

* B.A., M.A., J.D. (UPR); LL.M. (Harvard); S.J.D. (Georgetown, candidato). El autor fue Profesor Adjunto de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, donde ofreció cursos de Derecho Laboral Comparado.

¹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185a *et seq.*

² Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. § 146 *et seq.*

³ Const. P.R. art. II § 1. “No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”.

Un patrono público no puede despedir un trabajador injustificadamente por el mero hecho de ser muy alto, tener el pelo rubio u otra razón irracionalmente discriminatoria. Ello sería una violación al requerimiento de igual protección de las leyes establecido en la Sección 7 del Artículo II de la Constitución.⁴ Un patrono privado *tampoco* puede hacer esto. Ello sería una violación a la Ley Núm. 80.

Un patrono público no puede tomar acciones adversas distintas al despido por las razones previamente identificadas: altura, color de pelo u otra clasificación irracional. Nuevamente, la Sección 7 se lo impide. Ahora bien, no resulta claro si *un patrono privado puede llevar a cabo acciones adversas contra un empleado, que no sean un despido expreso, por razones irracionales, siempre y cuando no lo haga por las clasificaciones expresamente establecidas en la Ley Núm. 100*. Es decir, La Ley Núm. 100 prohíbe el despido y otras acciones adversas discriminatorias en cuanto a determinadas clasificaciones específicas. La Ley Núm. 80 prohíbe el despido injustificado, incluyendo si se hace por razones discriminatorias *no* mencionadas en la Ley Núm. 100, como estatura y color de pelo.

La pregunta es si las disposiciones constitucionales aplicables al empleo privado, así como la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 80, protegen contra acciones adversas, que no sean un despido clásico, que son, no únicamente injustificadas o arbitrarias, sino discriminatorias producto de una clasificación irracional no mencionada expresamente por la Ley Núm. 100. En otras palabras si, *como ocurre en el empleo público*, existe alguna fuente normativa que produzca un efecto análogo a la igual protección de las leyes y que establezca el principio de trato igual en el empleo, prohibiendo así las clasificaciones irracionales.

En síntesis, un patrono público no puede despedir ni tomar acciones adversas contra ningún trabajador suyo, ya sea por sexo, raza o religión, ni por altura o color de pelo. Un patrono privado tampoco puede despedir o tomar acción perjudicial contra un trabajador por sexo, raza o religión. De igual forma, no puede despedir a un empleado únicamente por su altura o color de pelo. Nos resta atender si existe algo que prohíba a un patrono privado tomar otras acciones adversas por altura, color de pelo u otra clasificación irracional. Se trata de un asunto que no ha sido atendido adecuadamente por nuestro ordenamiento jurídico.

Cabe destacar que, *por imperativo constitucional*, existe un oasis adicional en este aparente desierto normativo: el requerimiento de igual paga por igual trabajo establecido en la Sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico.⁵ Esta disposición evita que un patrono discrimine en términos de la remuneración por cualquier clasificación injustificada. Por tanto, es fundamental que incluyamos esta disposición en nuestro análisis. Igual ocurre con lo establecido en las Secciones 1 y 7 de la Carta de Derechos.

Este escrito intenta presentar una justificación normativa para llenar este aparente vacío en nuestro ordenamiento laboral, ya sea mediante una interpretación novedosa

⁴ Const. P.R. art. II § 7. “[N]i se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes”. La cláusula del debido proceso de ley completa esta ecuación.

⁵ *Id.* en § 16. “Se reconoce el derecho de todo trabajador... a recibir igual paga por igual trabajo”.

de las fuentes vigentes existentes o mediante una enmienda formal a dichas fuentes. En particular, exploraremos las siguientes alternativas interpretativas: (1) la posibilidad de una aplicación horizontal de las Secciones 1 y 7 de la Carta de Derechos de la Constitución en el contexto de las relaciones obrero-patronales en la empresa privada; (2) si el mandato constitucional de igual paga por igual trabajo, contenido en la Sección 16 del Artículo II de la Constitución, contiene un principio abarcador de igual trato por igual trabajo que opere con fuerza vinculante; (3) si la Ley Núm. 100 aplica más allá de las clasificaciones específicamente adoptadas por el texto estatutario; y (4) si el trato desigual producto de clasificaciones discriminatorias irracionales, arbitrarias y caprichosas constituye un despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 en su modalidad de despido constructivo. Finalmente, de entender que ninguna de esas alternativas, por sí sola o en combinación, cubre la laguna identificada, analizaremos la necesidad de modificar alguna de las fuentes normativas vigentes.

II. Empleo público: normativa aplicable

El empleo público no es el principal objeto de estudio de este Artículo. Esto se debe, en gran parte, a que la combinación de disposiciones constitucionales, estatutarias y reglamentarias aplicables cubre la totalidad de los escenarios discriminatorios que pudiesen darse en el entorno laboral. Por tanto, nuestro análisis será somero.

Los principios constitucionales aplicables al empleo público tienen dos manifestaciones principales: (1) aquellas disposiciones que aplican de forma *general* a toda acción gubernamental que, por consiguiente, se extienden al empleo público; (2) aquellas disposiciones laborales *específicas* que aplican tanto a la empresa privada como al empleo público.

En el primer grupo encontramos las Secciones 1 y 7 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico. Como vimos, la Sección 1 prohíbe el discrimen por razón de una serie de clasificaciones; entre ellas se encuentran raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, así como ideas políticas y religiosas.⁶ Esta prohibición no es particular del empleo público, pero aplica por el hecho de que el Estado es el patrono. Igual ocurre con las exigencias del debido proceso de ley, así como la igual protección de las leyes establecidas en la Sección 7.

En el segundo grupo encontramos las Secciones 16 y 17 de la Carta de Derechos de la Constitución. Nuevamente, no se trata de disposiciones dirigidas especialmente al empleo público. Por el contrario, la mayoría de estas disposiciones aplican, con excepciones, a todas las relaciones laborales en Puerto Rico, incluyendo el empleo público. En estas secciones encontramos la garantía de una jornada extraordinaria de vez y media, salario mínimo razonable, protecciones contra riesgos en el trabajo e igual paga por igual trabajo. Dado que este Artículo tiene como principal enfoque la situación laboral en la empresa privada, indagaré más detenidamente en esta normativa posteriormente.

⁶ Cabe recordar que la lista de clasificaciones prohibidas incluida en la sección 1 *no es taxativa*. *De Paz Lisk v. Aponte Roque*, 124 D.P.R. 472 (1989).

De esta combinación de disposiciones constitucionales surge un esquema normativo que cubre las diferentes manifestaciones del discrimen injustificado en el empleo público: (1) lista de clasificaciones expresas en la Sección 1; (2) exigencia general de garantizar la igual protección de las leyes que prohíbe las clasificaciones irracionales; (3) protección a derechos propietarios mediante la cláusula del debido proceso de ley; y (4) el requerimiento de igual paga por igual trabajo.

Si bien estas disposiciones constitucionales pueden atender solas las instancias de discrimen en el empleo público, la Asamblea Legislativa ha canalizado estas normas constitucionales mediante la aprobación de leyes específicas. De esta manera, se complementan las exigencias constitucionales. De igual forma, existen múltiples reglamentos aplicables a las agencias gubernamentales que también incorporan estas disposiciones. En particular, el *principio de mérito* constituye, como consecuencia, el principal producto de esta combinación normativa.⁷ Dicho principio es la antítesis de las clasificaciones irracionales y el discrimen injustificado en todas sus manifestaciones, tanto en cuanto las clasificaciones realizadas como en las actuaciones patronales. Por tanto, es inevitable concluir que, en el empleo público, se exige el igual trato por igual trabajo, por lo que están prohibidas las clasificaciones discriminatorias irracionales.

III. Empresa privada

En la empresa privada, la combinación de fuentes constitucionales y estatutarias es más compleja. El problema que hemos identificado en este Artículo surge de un espacio incierto, producto de la interacción entre las Secciones 1, 7 y 16 de la Carta de Derechos, la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100. Existen dos maneras fundamentales de atender este asunto: (1) utilizar las fuentes legales vigentes para cubrirla mediante interpretación novedosa; o (2) modificar formalmente alguna de estas fuentes.

Como adelantamos, en cuanto a la posibilidad de atender este asunto utilizando las fuentes existentes sin modificación formal, existen cuatro alternativas: (1) expandir la operación de las Secciones 1 y 7 de la Constitución al ámbito del empleo privado, es decir, darle un efecto horizontal, aunque sea parcialmente; (2) inferir de la exigencia de igual paga por igual trabajo de la Sección 16 un principio mayor que requiere igual *trato* por igual trabajo; (3) interpretar que la lista de clasificaciones prohibidas establecida en la Ley Núm. 100 no es taxativa; o (4) que la modalidad de despido constructivo cubre situaciones de acciones adversas producto de discrimen injustificado y clasificaciones irracionales.

Posteriormente, discutiremos las dos alternativas que requieren una modificación formal del ordenamiento laboral vigente: (1) enmendar la Ley Núm. 100 para incorporar una cláusula residual; o (2) enmendar la Ley Núm. 80 para expandir el requerimiento de justa causa hacia otras acciones adversas además del despido.

⁷ *Mercado Vega v. Universidad de Puerto Rico*, 128 D.P.R. 273, 283 (1991).

A. Fuentes legales vigentes

Analicemos individualmente cada una de las fuentes que generan el aparente vacío normativo identificado, así como su potencial uso como alternativa para resolverlo. Comencemos, como debe ser, con la Constitución.

Secciones 1 y 7 de la Carta de Derechos

Como vimos, la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución establece que “[n]o podrá establecerse *discrimen alguno* por motivo de raza, color, sexo”....⁸ En *De Paz Lisk v. Aponte*,⁹ el Tribunal Supremo resolvió que dicho listado no es de naturaleza taxativa. Es decir, pueden existir clasificaciones proscritas por nuestro ordenamiento bajo la Sección 1, y por ende, sujeto al escrutinio estricto, que no están expresamente establecidas en dicha disposición constitucional. Como si fuera poco, a ello le sumamos las exigencias generales de igual protección de las leyes y debido proceso de ley establecidas en la Sección 7. Dada su interacción con la Sección 1 y lo resuelto en *De Paz Lisk*, la Sección 7 sirve como cláusula residual que cubre aquellas clasificaciones irracionales que quedan fuera del alcance de la Sección 1. En ese sentido, existe un vínculo inherente entre ambas disposiciones constitucionales: la Sección 1 establece el mínimo irreductible, así como un espacio intermedio debido su naturaleza no taxativa, y la Sección 7 cubre el resto de las potenciales clasificaciones discriminatorias e irracionales. A ello le sumamos la Sección 16 sobre la igual paga de los empleados.

Ya vimos que esta combinación genera un esquema comprensivo en cuanto al empleo público, en tanto estas tres disposiciones constitucionales hacen imposible en la práctica el uso de clasificaciones irracionales o discrimen injustificado en el empleo público. Ahora bien, para que esta combinación tenga un efecto similar en la empresa privada, haría falta darle a estas disposiciones un efecto *horizontal*. Es decir, establecer que no requieren como requisito indispensable la existencia de acción estatal. Como ya vimos, la Sección 16 tiene un *expreso* alcance horizontal. Por tanto, limitamos el análisis a la Sección 1 de la Carta de Derechos la que, de forma incidental, involucra la Sección 7 también. Para poder considerar esta alternativa, tenemos que adentrarnos al texto, historial y desarrollo jurisprudencial de estas disposiciones constitucionales, particularmente la Sección 1 de nuestra Carta de Derechos.

No obstante, por razones de espacio, y de forma que podamos enfocar nuestro análisis en las piezas estatutarias aplicables, *no ofreceremos un análisis comprensivo sobre la horizontalidad de la Sección 1 de la Carta de Derechos como cuestión general*. La razón principal para esto es que tal conclusión tendría implicaciones trascendentales más allá de la relación obrero-patronal en la empresa privada. Por tanto, sería más prudente hacer un análisis comprensivo de esta propuesta en otro espacio. Para efectos de este Artículo, me limitaré a un análisis más enfocado sobre

⁸ Const. P.R. art. II § 1.

⁹ *De Paz*, 124 D.P.R. 472.

la posible aplicación horizontal de la Sección 1 del Artículo II de la Constitución *al empleo privado*, tomando como punto de partida la actual formulación normativa de dicha disposición constitucional. Veamos.

Antes de continuar, es importante distinguir entre la *horizontalidad* y la efectividad *ex proprio vigore* de una disposición constitucional. En muchas ocasiones hemos notado que tanto el Tribunal Supremo como la comunidad jurídica en general confunden estos conceptos y los usan de forma intercambiable. Si bien en ocasiones coinciden, no son sinónimos. En síntesis, horizontalidad se limita a describir el *alcance* de una disposición constitucional en cuanto su aplicación frente terceros. Por ejemplo, la prohibición contra la esclavitud opera tanto contra el Estado (vertical) como contra privados (horizontal). Por su parte, la naturaleza *ex proprio vigore* de una disposición constitucional se refiere a si opera *por sí misma* o si, por el contrario, necesita de canalización estatutaria. Un ejemplo de lo anterior es que la prohibición contra la pena de muerte no requiere de un estatuto; opera por sí misma (*ex proprio vigore*). Sin embargo, hay disposiciones constitucionales que, por la manera que están redactadas o debido a la intención de constituyente, necesitan de canalización estatutaria adicional. Un ejemplo de esto sería, hasta cierto punto (decimos esto pues a un nivel fundamental toda disposición constitucional tiene operación mínima *ex proprio vigore*), el derecho a un juicio rápido.

Por sus características estructurales, no cabe duda que la Sección 1 del Artículo II opera *ex proprio vigore*. Por eso se puede presentar una causa de acción por discrimen en el empleo público al amparo de esta disposición constitucional, sin más. Lo que resta es determinar si tiene efecto horizontal.

Tampoco podemos asumir la posición de que el hecho de que alguna norma esté incluida en un estatuto ello conlleva una admisión de que la disposición constitucional correspondiente carece de efecto horizontal o de operación *ex proprio vigore*. La canalización estatutaria de una regla constitucional es perfectamente legítima y tiene como propósito detallar dicha regla constitucional. Ejemplo de esto es la Ley de Relaciones del Trabajo.¹⁰ La Ley Núm. 100 es otro ejemplo de esto. Según el Tribunal Supremo, “[e]n su extenso informe a la Convención Constituyente, la Comisión de Carta de Derechos advirtió que estos postulados tienen un *vasto alcance cuya implantación detallada* requiere acción legislativa”.¹¹ Nótese la naturaleza dual de esta disposición constitucional. Por un lado, tiene un vasto alcance, lo que apunta tanto a su naturaleza *ex proprio vigore* como su efecto horizontal. Por otro lado, hay un reconocimiento de que, en cuanto a los *detalles de su aplicación*, hace falta canalización estatutaria. Pero el que sus detalles requieran cierta canalización estatutaria, por ejemplo para establecer el régimen probatorio y los remedios correspondientes, no es contrario a que la disposición constitucional tiene efecto horizontal y *ex proprio vigore*. El discrimen es un perfecto ejemplo de esto, en tanto los remedios bajo una acción en daños contra el Estado al amparo de la Sección 1 de la Carta de Derechos son distintos a una acción bajo la Ley Núm. 100.

¹⁰ *Ley de relaciones del trabajo*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 L.P.R.A. § 61-76.

¹¹ (Énfasis suplido). *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 D.P.R. 193, 198 (1998); *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico*, vol. IV, 2563 (1951).

En el contexto específico de las relaciones obrero-patronales en la empresa privada, todo indica que la Sección 1 de la Carta de Derechos *aplica*, independientemente de la existencia de un estatuto que le dé efecto horizontal. Es decir, esta disposición constitucional tiene un efecto horizontal que, *además*, opera *ex proprio vigore*.¹² Esta conclusión tiene como fundamento tanto la estructura del texto adoptado en la Sección 1 de la Carta de Derechos, así como la intención de los constituyentes.¹³ En particular, no podemos olvidar el rol central que tuvieron los derechos de los trabajadores y las relaciones obrero-patronales en el proceso constituyente y, sobre todo, en la intención expresa de los delegados.¹⁴

Esta combinación de texto e intención no ha pasado desapercibida por el Tribunal Supremo. En *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*,¹⁵ nuestro más alto foro judicial hizo unas expresiones que apuntan al efecto horizontal de la Sección 1 de la Carta de Derechos *en el contexto específico de las relaciones obrero-patronales en la empresa privada*. Según explica el Tribunal Supremo: “El claro tenor antijurídico de la alegada acción del patrono *no surge únicamente de la Ley Núm. 100, supra*. En Puerto Rico, como es conocido, existe una vigorosa política pública dirigida a erradicar todo tipo de discrimen de nuestra sociedad. Dicha política pública tiene origen en la Constitución”.¹⁶ Como adelantáramos, el Tribunal Supremo utilizó como fundamento el Informe de la Comisión de la Carta de Derechos de la Convención Constituyente:

El propósito de esta sección es fijar claramente como base consustancial de todo lo que sigue el principio de dignidad del ser humano y, como consecuencia de ésta, la igualdad esencial de todas las personas dentro de nuestro sistema constitucional. La *igualdad ante la ley* queda por encima de accidentes o diferencias, bien tenga su origen en la naturaleza o en la cultura. *Todo discrimen o privilegio contrario a esta esencial igualdad humana repugna al sistema jurídico puertorriqueño*. En cuanto fuera menester nuestra organización legal queda robustecida por la presente disposición constitucional, a la vez que obliga a ensanchar sus disposiciones para dar plena realización a lo aquí dispuesto.¹⁷

De lo anterior surgen tres asuntos fundamentales. Primero, la efectividad horizontal de la Sección 1 de la Carta de Derechos en ciertas circunstancias; en este caso,

¹² Claro está, dicha aplicación *ex proprio vigore* puede ser suplementada por un estatuto que la canalice. La Ley Núm. 100 es un ejemplo de esto. Es decir, la naturaleza *ex proprio vigore* es una característica supletoria en caso que no haya un estatuto que la organice de forma detallada. Ello ocurriría, por ejemplo, si se elimina la Ley Núm. 100, en cuyo caso la operación *ex proprio vigore* de la Sección 1 aplicaría como de costumbre.

¹³ En Puerto Rico, la intención de la Asamblea constituyente se considera determinante en cuanto al significado, contenido y efectividad de la Constitución. Véase: Jorge M. Farinacci-Fernós, *Originalism in Puerto Rico: Original Explanation and its Relation with Clear Text, Broad Purpose and Progressive Policy* 85 Rev. Jur. U.P.R. __ (2016).

¹⁴ Jorge M. Farinacci Fernós, *La constitución obrera de Puerto Rico: El partido socialista y la Convención constituyente* (Ed. Huracán 2015). Véase además: *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894 (2011).

¹⁵ *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*, 137 D.P.R. 1 (1994).

¹⁶ *Id.* pág. 12. (Énfasis suplido).

¹⁷ *Id.* págs. 12-13; *Diario de Sesiones, supra* n. 11, pág. 2561. (Énfasis suplido y en original).

las relaciones obrero-patronales en la empresa privada.¹⁸ Segundo, estas expresiones también permitirían inferir que la disposición general sobre la igual protección de las leyes (“igualdad ante la ley”) tiene cierta efectividad horizontal, producto, precisamente, de su vínculo con la Sección 1 de la Carta de Derechos. Y tercero, lo anterior apunta a que los tribunales *están obligados, por imperativo constitucional, a interpretar toda norma legal, incluyendo las leyes adoptadas por la Asamblea Constituyente, de forma compatible con la Constitución*. Esto incluye, por ejemplo, el Código Civil. Esto genera una combinación contundente que requiere concluir que, en efecto, la Constitución de Puerto Rico, por vía de las Secciones 1 y 7 de la Carta de Derechos, impide que los patronos privados en Puerto Rico discriminen irracionalmente contra sus trabajadores, ofreciendo un trato desigual por igual trabajo.

En fin, entiendo que existe suficiente base para concluir que la Sección 1 tiene, al menos en cuanto al empleo privado, efecto horizontal. No obstante, y únicamente para efectos del resto de este Artículo, adoptaremos como premisa que tal disposición constitucional no tiene suficiente efecto horizontal como para prohibir el discrimen en el empleo, tanto en cuanto el listado expreso contenido en la Sección 1, así como en cuanto otras clasificaciones que operan por virtud de la naturaleza no-taxativa de la citada sección o por operación de la igual protección de las leyes establecida en la Sección 7 de la Carta de Derechos.

Sección 16 de la Carta de Derechos

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución, si bien aplica a los empleados públicos, tiene como principal objetivo proteger a los trabajadores de la empresa privada. El texto de esta disposición es bastante claro y contundente en tanto se dirige a “todo trabajador”. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que la estructura textual, la que no establece excepciones, combinado con la ausencia de cualificaciones por parte de la Convención Constituyente, exige la conclusión de que la Sección 16

¹⁸ Solo la Jueza Asociada Naveira Merly se opuso a estas expresiones del Tribunal: De hecho, contrario a lo que se da a entender en la opinión mayoritaria...la Comisión de Carta de Derechos de la Convención Constituyente era consciente de que la prohibición contra el discrimen no opera *ex proprio vigore*...[citando la misma parte del Informe que utilizó la Opinión del Tribunal]... La norma constitucional señala que las prohibiciones establecidas en la Constitución sólo operan contra el Estado y no contra particulares. Por tanto, la prohibición contra el discrimen en el empleo no tiene su fuente en la Constitución, sino en la Ley Núm. 100, *supra*. Esto quiere decir que si no existiera la Ley Núm. 100, *supra*, el discrimen por parte de patronos privados no estaría prohibido...La prohibición constitucional contra el discrimen no debe usarse como fundamento para la excepción de política pública porque ésta no aplica entre terceros. No es la disposición constitucional la que le prohíbe a los patronos privados discriminar. Por lo tanto, el único fundamento para la excepción tendría que ser la Ley Núm. 100. *Santini Rivera*, 137 D.P.R. pág. 4 (Naveira Merly, disidente).

No podemos coincidir con la propuesta de la Jueza Asociada Naveira Merly, pues la misma da insuficiente peso a las expresiones de la Convención Constituyente a los efectos de que el discrimen es contrario a nuestro sistema jurídico. En caso de eliminarse la Ley Núm. 100, *nada* impide a un trabajador presentar una reclamación en daños al amparo del artículo 1802 del Código Civil *el que, por imperativo constitucional y según expresado por el propio constituyente, tiene que ser interpretado de forma armoniosa a la Constitución*.

aplica igualmente a los trabajadores de la empresa privada como a los del sector público.¹⁹ *Aquí no hay duda del efecto horizontal de la disposición constitucional.* No hace falta acción estatal alguna. Tanto el texto como la intención de la Convención Constituyente fortalecen esta conclusión.

En cuanto el asunto específico del *discrimen injustificado en el empleo*, la principal cláusula aplicable de la Sección 16 es la exigencia de igual paga por igual trabajo. Por su estructura textual, resulta evidente que esta disposición aplica *ex proprio vigore*. Ahora bien, por sus características semánticas y su historial constitucional, la Sección 16 aparenta limitarse al asunto de la *remuneración*, aunque ello no necesariamente se limita únicamente al salario de los trabajadores. Paga no es solamente salario.²⁰ Pero tampoco puede decirse que este texto, *sin más*, cubre la totalidad de la relación laboral en cuanto a las posibles manifestaciones de discrimen, particularmente en cuanto a asuntos obrero-patronales que no estén relacionados con beneficios materiales.

Por un lado, esta cláusula no *dice* igual trato por igual trabajo. Por otro lado, sí podemos afirmar que de la norma de igual paga por igual trabajo *se desprende el principio de igual trato por igual trabajo*. No podemos olvidar que Constituciones teológicas como la nuestra —es decir, que operan con miras a lograr determinados fines sociales— requieren una interpretación que trascienda el texto aislado. Como resultado, se permite, e incluso requiere, que de las cláusulas individuales se desprendan los principios mayores que le dieron vida. A su vez, dichos principios deducidos tienen fuerza vinculante. A modo de ejemplo, el Tribunal Supremo ha resuelto que, si bien la motivación original de esta disposición era erradicar el diferencial salarial entre hombres y mujeres, el principio de igual paga por igual trabajo aplica de forma general como derechos de todo trabajador o trabajadora.²¹ Nos preguntamos, si esta disposición fue expandida para cubrir circunstancias que trascienden su motivación inicial, ¿qué impide que se haga lo mismo en cuanto al asunto de igual *trato* por igual trabajo?

En este caso, el *inicio* del análisis sobre el significado de igual paga por igual trabajo es, pues, concluir que existe un requerimiento de que la remuneración dada a un obrero, sea mediante salario u otra forma de compensación material, sea igual que sus compañeros y compañeras de trabajo en caso de que hayan realizado trabajo comparable. Ahora bien, ello no significa que este análisis textual sea el *final* del alcance de esta cláusula. Una interpretación expansiva, como requiere la Sección 19 del Artículo II de la Constitución, combinada con los fines sociales perseguidos por la Sección 16 y la intención del constituyente que la acompaña, permiten, e incluso requieren, una interpretación de la cual se desprende el principio de igual trato por igual trabajo, prohibiendo así las clasificaciones irracionales y el discrimen injustificado en la empresa privada.

Al igual que en cuanto a la Sección 1 de la Carta de Derechos, en este Artículo no analizaremos de forma comprensiva el alcance general de esta disposición

¹⁹ *Municipio de Guaynabo v. Tribunal Superior*, 97 D.P.R. 545, 549-550 (1969).

²⁰ *Guzmán Rosario v. Depto. de Hacienda*, 147 D.P.R. 46, 52-53 (1998) (en referencia al sueldo “y demás formas de retribución”).

²¹ *Rivera Padilla v. O.A.T.*, 189 D.P.R. 315, 355 (2013); *Mercado Vega*, 128 D.P.R. págs. 284-285.

constitucional. Ello corresponde a otro espacio, igual que vimos con la interrogante sobre el efecto horizontal *general* de las Secciones 1 y 7 de la Carta de Derechos. El punto es que, si bien esta cláusula atiende una parte importante de la problemática del discrimen irracional en la empresa privada, ello no debe verse como excusa para ignorar a la necesidad de modificar el régimen estatutario aplicable de forma que se atienda adecuadamente este asunto. A lo sumo, se trataría de una redundancia productiva.

El desarrollo jurisprudencial de esta cláusula específica de la Sección 16 de la Carta de Derechos es altamente ilustrador. Según el Tribunal Supremo, “[a]demás de la cláusula sobre igual protección de las leyes, la Constitución...reconoce en su [Sección 16 de la Carta de Derechos], entre otros, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo”.²² Continúa explicando el Tribunal Supremo: “Al adoptar dicha Sec. 16, la Convención Constituyente tuvo el propósito de concederle al trabajador puertorriqueño una protección social específica en la esfera obrero-patronal. La Convención Constituyente subrayó la alta dignidad del esfuerzo humano y destinó esta sección al señalamiento de los derechos básicos del trabajador como tal”.²³

De lo anterior surgen dos asuntos fundamentales para nuestro análisis. Primero, nótese el vínculo hecho por el Tribunal Supremo entre el principio de igual paga por igual trabajo *con la igual protección de las leyes*, según establecido por la Sección 7 de la Carta de Derechos. Esto refuerza la idea de que la norma de igual paga por igual trabajo *es parte de un principio mayor de igual trabajo por igual trato, en sintonía con el principio de la igual protección de las leyes*. Es decir, que la Sección 16, *la que tiene expresamente un efecto horizontal*, canaliza al ámbito obrero-patronal el principio constitucional de igual protección de las leyes. Esto, en caso que concluyamos que la Sección 1 de la Carta de Derechos no tiene suficiente efecto horizontal. Todo indica que la Sección 16 provee dicho efecto horizontal comprehensivo al incorporar el principio de la igual protección de las leyes. En segundo lugar, vemos como el Tribunal Supremo caracteriza la Sección 16 de la Carta de Derechos, no meramente como una colección de derechos individuales, sino como una política pública constitucional.

En este momento, es necesario hacer una distinción. Y es que la Sección 16 puede tener *dos efectos diferentes*. Primero, *llenar la laguna objeto de este Artículo*. Segundo, si concluimos que la Sección 16 no llena, *por sí sola*, la laguna identificada, es posible que la existencia misma de esta laguna normativa requiera, *como imperativo constitucional*, llenarla mediante estatuto. Es decir, ya sea mediante la operación directa de la Sección 16 como fuente normativa suficiente para exigir igual trato por igual trabajo en la empresa privada, o porque la existencia misma de la laguna normativa identificada genera una tensión constitucional que requiere solución, resulta evidente que la Sección 16 no está al margen de este debate. A lo mínimo, sabemos que la Constitución *no permite clasificaciones irracionales o el discrimen injustificado en cuanto la paga, salario y otros beneficios materiales a los empleados que realizan igual trabajo*.

²² (Énfasis suplido). *Mercado Vega*, 128 D.P.R.,pág. 284.

²³ (Énfasis suprimido). *Id. Véase: Diario de Sesiones, supra* n. 11, pág. 2573.

Otra alternativa es que la Sección 16 *achica* la laguna y únicamente deja al descubierto aquellas acciones irracionales del patrono que no estén relacionadas con remuneración o beneficios materiales. Ahora bien, *debido a la naturaleza económica de la relación obrero-patronal*, es difícil pensar en una circunstancia donde la actuación patronal no afecte, *de alguna manera*, el aspecto *material* del trabajador y, por tanto, esté dentro del espacio operativo de la Sección 16. Por eso el Tribunal Supremo ha incluido como parte de la protección brindada por el principio de igual paga por igual trabajo al amparo de la Sección 16 de la Carta de Derechos los beneficios producto de los planes de clasificación.²⁴ Por tanto, lo mismo podría ocurrir con otros elementos del empleo que, si bien no constituyen directamente compensación, sí tienen suficiente relación con algún beneficio material.

Pero más allá de esto, que no es poca cosa, lo lógico es concluir que el principio de igual trato por igual trabajo que da vida al requisito constitucional de igual para por igual trabajo existe y es vinculante. Como vimos, las disposiciones constitucionales, particularmente aquellas que adoptan *reglas específicas*, no se limitan únicamente a su operación como reglas. Por el contrario, de ella podemos deducir valores y principios constitucionales mayores que, a su vez, tienen efecto legal. Las políticas públicas constitucionales a veces son el resultado de la suma de disposiciones particulares.²⁵

Independientemente del efecto *individual* de las Secciones 1, 7 y 16 de la Carta de Derechos, también puede concluirse que el efecto *combinado* de dichas disposiciones constitucionales, cuyo vínculo sustantivo entre sí ya hemos visto, prohíbe el trato desigual en el empleo privado, producto de clasificaciones discriminatorias irracionales. Es decir, si por alguna razón concluimos que ninguna de estas secciones, por sí sola, puede atender la problemática identificada en este Artículo, resulta difícil concluir que la *combinación* de estas no atiende adecuadamente el asunto.

Únicamente para los efectos de la discusión a continuación, partiremos de la premisa que la Sección 16 no cubre la laguna que hemos identificado. No sin antes expresar que el Tribunal Supremo puede y debe darle vigencia plena a la cláusula de igual paga por igual trabajo hasta el punto de extinguir la laguna normativa objeto de este Artículo o, a lo mínimo, achicarla considerablemente.

Ley Núm. 100

Cuando pensamos en el discrimen en el empleo en la empresa privada, pensamos en la Ley Núm. 100. En cuanto a las acciones patronales cubiertas, esta ley abarca la totalidad de dichas acciones, desde el despido hasta *cualquier otra acción adversa*. Dicha amplitud responde a que, más que la acción tomada, lo vital es que la conducta patronal impugnada sea producto de una clasificación prohibida. En otras palabras, una vez se determina que la acción patronal respondió a una de las clasificaciones proscritas, *todas las acciones adversas* caen bajo la prohibición de la Ley Núm. 100. No hay límites en cuanto a la acción patronal impugnada.

²⁴ Rivera Padilla, 189 D.P.R. pág. 356.

²⁵ Rivera Figueroa, 180 D.P.R. 894.

La Ley Núm. 100 prohíbe el discrimen en el empleo, en todas sus modalidades, en cuanto las siguientes clasificaciones: edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, original social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso en el empleo o solicitante de empleo, o servir o haber servido en las fuerzas armadas de los EEUU.²⁶ Se trata, sin duda, de una lista abarcadora, pero necesariamente incompleta. Antes de considerar si, como ocurre en otras jurisdicciones, hace falta incorporar una cláusula residual, analicemos si, en su actual articulación, este estatuto protege a los trabajadores de la empresa privada contra *todas* las clasificaciones discriminatorias irracionales más allá de las adoptadas expresamente.²⁷

De entrada, nótese que la lista de clasificaciones proscritas adoptada por la Ley Núm. 100 incluye *todas* las clasificaciones establecidas en la Sección 1 de la Carta de Derechos. Como vimos, esta similitud ha llevado a que el Tribunal Supremo haga referencia, en múltiples ocasiones, a las raíces constitucionales de la Ley Núm. 100. Estas expresiones del Tribunal Supremo apuntan a una aplicación expansiva de las protecciones adoptadas en la Ley Núm. 100, más allá de las clasificaciones expresamente mencionadas. Veamos.

Comenzamos nuestro análisis de la jurisprudencia con lo que ha *hecho* el Tribunal Supremo, para entonces indagar con más detenimiento en lo que ha *dicho*. También como vimos, cabe destacar que ha sido una costumbre consistente del Tribunal Supremo *iniciar* su análisis de la Ley Núm. 100 con referencias directas tanto al texto de la Sección 1 de la Carta de Derechos, así como a las expresiones de la Convención Constituyente.²⁸ Se trata de una costumbre natural del Tribunal. Esto demuestra el vínculo estrecho que le ha dado nuestro máximo foro judicial a la relación entre la Constitución y la Ley Núm. 100. Nuevamente, esto no es poca cosa y genera importantes consecuencias jurídicas.

Ya analizamos la posibilidad de que esta relación entre la Sección 1 de la Carta de Derecho y la Ley Núm. 100 requiera concluir que la Sección 1 tiene suficiente operación horizontal como para cubrir la relación obrero-patronal en la empresa privada. Ahora analizamos si lo mismo ocurre desde el otro extremo: que la Ley Núm. 100 tiene la misma naturaleza no-taxativa de la Sección 1. Este Artículo considera ambas alternativas. Y para efectos de argumentación, presumimos en diferentes momentos que una de las alternativas no es viable, de forma que podamos analizar la otra. Ahora bien, *lo que parecería impropio es concluir que ninguna de las dos alternativas* –entiéndase, el efecto horizontal de la Sección 1 de la Carta de Derechos

²⁶ 29 L.P.R.A. § 146.

²⁷ El Tribunal Supremo de Puerto Rico no ha resuelto directamente esta controversia. De igual forma, en las ocasiones que el Tribunal de Apelaciones ha tenido la oportunidad de contestar esta interrogante –por ejemplo, antes que se incorporara legislativamente la clasificación por orientación sexual–, este ha evitado expresarse al respecto. Véase: *Miranda Rolón v. Walgreens*, K.L.C.E.-2009-01567, 2011 WL 5161852; *Miranda Gerena v. Centennial de P.R.*, K.L.A.N.-2010-01575, 2011 WL 1546092.

²⁸ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 379-380 (2001).

o la naturaleza expansiva del listado establecido por la Ley Núm. 100- es viable. Resulta difícil concluir que un esquema constitucional-estatutario tan abarcador como el nuestro establezca una laguna de tal naturaleza que cancele entre sí la operación conjunta de la Sección 1 y la Ley Núm. 100.

Regresemos ahora al análisis constitucional de la Ley Núm. 100 y las expresiones al respecto por parte del Tribunal Supremo. A modo de ejemplo, en *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, a pesar de tratarse de una controversia puramente estatutaria, el Tribunal Supremo citó del Informe de la Comisión de la Carta de Derechos de la Convención Constituyente, en particular, el mandato allí contenido en cuanto a que las leyes “encarnarán estos principios”.²⁹ Lo que es más, el Tribunal Supremo enfatizó las expresiones de los constituyentes sobre el alcance de la prohibición constitucional contra el discrimen, en el contexto de su operación a través de la Ley Núm. 100, a los efectos de que, como vimos, lo dispuesto por la Sección 1 “tiene un *vasto alcance* cuya implementación detallada *requiere* acción legislativa”.³⁰ Tal parece que, en caso de que concluyamos que la Sección 1 no tiene suficiente efecto horizontal, la Ley Núm. 100 canaliza en el contexto del empleo privado *las mismas protecciones que incluye la Sección 1*, por tanto, su naturaleza no taxativa y su interacción con la protección general de la igual protección de las leyes y el trato igual. Lo que es más, tal parece que la Asamblea Legislativa estaba *obligada de alguna manera a aprobar un estatuto como la Ley Núm. 100* y que este estatuto tendría, al menos, el mismo contenido sustantivo de las correspondientes disposiciones constitucionales.

Por tanto, explica el Tribunal, “[s]iguiendo tales *directrices*, ese principio básico y fundamental, considerado y reconocido por los Constituyentes, fue *ratificado* por la Asamblea Legislativa a través de la aprobación de uno de los estatutos principales y esenciales a la protección del trabajador puertorriqueño, a saber, la Ley Núm. 100”.³¹ El vínculo se hace más estrecho. Es muy difícil concluir que la Ley Núm. 100 será interpretada de forma distinta a la Sección 1 de la Carta de Derechos.

Claro está, la lista adoptada en la Ley Núm. 100 incluye otras clasificaciones no establecidas expresamente en la Sección 1 del Artículo II de la Constitución. Esto revive el asunto sobre la horizontalidad de la Sección 1 de la Carta de Derechos, tema que ya atendimos. Ahora bien, si dicha disposición constitucional únicamente aplica a las actuaciones del gobierno, ¿a qué raíces constitucionales se refiere el Tribunal? ¿Qué efectos tiene el que un estatuto tenga raíces constitucionales? A eso añadimos que el vínculo de la Ley Núm. 100 no es únicamente con la Sección 1 de la Carta de Derechos, cuya posible operación horizontal ya analizamos, sino con la Sección 8 del Artículo II de la Constitución que protege el derecho a la intimidad y la que *sí tiene operación horizontal*.³²

²⁹ *Id.* pág. 380.

³⁰ (Énfasis suplido). *Id.*

³¹ (Énfasis suplido). *Id.*

³² *Arce v. Martínez*, 146 D.P.R. 215, 226 (1998). “No cabe duda que la Ley Núm. 100, tiene como propósito proteger el derecho a la intimidad de los empleados...”. Véase además: *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 D.P.R. 651, 660-661 (2002).

La raíz constitucional de la Ley Núm. 100 exige, como mínimo, interpretar y aplicar dicho estatuto con una fuerza superior a otros estatutos ordinarios, por verse a través del prisma de la Constitución. De otra parte, permitiría concluir que, *de alguna manera*, la Asamblea Legislativa está *obligada* a adoptar una ley como esta. Como explica el propio Tribunal Supremo, “[a]l aprobar la Ley Núm. 100, *supra*, la Asamblea Legislativa ratificó estos postulados constitucionales y formuló unos remedios para poner en vigor esa disposición de la Carta de Derechos dentro del contexto obrero-patronal”.³³ Es decir, la Sección 1 establece el contenido sustantivo y la Ley Núm. 100 la pone en vigor. A eso se refiere el Tribunal con que la Asamblea Legislativa estaba siguiendo una directriz de la Convención Constituyente.

Se trata, pues, de la canalización estatutaria de un mandato constitucional. También podría argumentarse que la Ley Núm. 100 es, ante todo, el reflejo estatutario de la exigencia constitucional. No estamos hablando de poca cosa. Aquí argumentamos la posibilidad de que la Ley Núm. 100 prohíba el discrimen en el empleo más allá de las clasificaciones expresamente adoptadas por el estatuto, precisamente, por tratarse de un estatuto de naturaleza constitucional, debido a la naturaleza no-taxativa de la Sección 1 y la interacción de la Sección 1 con la igual protección de las leyes establecida en la Sección 7 de la Carta de Derechos. En particular, si la Ley Núm. 100 es análoga a la Sección 1, y la Sección 1 no es taxativa, se tendría concluir que la Ley Núm. 100 tampoco lo es. Igualmente, se tendría concluir que la relación tan estrecha entre las Secciones 1 y 7 de la Carta de Derechos produce semejante resultado.

Como vimos, la Asamblea Legislativa ha decidido *añadir* clasificaciones adicionales a las mencionadas en la Sección 1. A continuación analizaremos si esta gesta legislativa de añadir clasificaciones responde a que (1) sin su mención expresa en el estatuto se considerarían excluidas o (2) si, por el contrario, se debe a una redundancia necesaria para eliminar dudas. Apostamos por la segunda lectura.

En ese sentido, repetimos la pregunta principal de este acápite: ¿es la lista de clasificaciones prohibidas establecidas en la Ley Núm. 100 taxativa? Una primera contestación es: *parece ser*. Esto se debe al hecho de que el legislador constantemente ha añadido nuevas clasificaciones, lo que podría interpretarse como un reconocimiento a la naturaleza taxativa el estatuto, lo que conlleva constante modificación y actualización.

Pero aparenta haber una tensión problemática con esta contestación cuando nos enfrentamos a la pregunta que hiciéramos previamente: si la Ley Núm. 100 está basada en la Sección 1 de la Carta de Derechos, y dicha disposición constitucional *no es taxativa*, ¿por qué concluir que la Ley Núm. 100 lo es? Lo mismo ocurre si le añadimos la exigencia de la igual protección de las leyes incluida en la Sección 7 del Artículo II de la Constitución.

Esto nos lleva a otra pregunta aún más significativa. Supongamos que en un futuro cercano el Tribunal Supremo de Puerto Rico resuelve, como se vio forzado hacer en *De Paz Lisk* ante las expresiones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en cuanto al discrimen por nacionalidad, que la Sección 1 de la Carta de Derechos in-

³³ *García Pagán*, 122 D.P.R. pág. 198.

cluye otra clasificación no expresada en el texto, que tampoco está incluida en la Ley Núm. 100, ¿ello significa que habría una clasificación proscrita por la Sección 1 pero permitida por la Ley Núm. 100? Nuestra jerarquía constitucional actual no permitiría tal desenlace.³⁴

Por tanto, entendemos que si la disposición constitucional no es taxativa, tampoco debe serlo la Ley Núm. 100. Además si la lista establecida en la Sección 1 está complementada por el requerimiento general de igual protección de las leyes de la Sección 7, entendemos que lo mismo ocurre con la Ley Núm. 100. Para justificar esta conclusión, analicemos su historial legislativo.

Como explica el Tribunal Supremo, “[e]l historial legislativo de la [Ley Núm. 100] revela que su *objetivo principal* es proteger a los empleados de la empresa privada *contra todo tipo de discrimen...*”.³⁵ Este tipo de lenguaje apunta a una aplicación de la Ley Núm. 100 que trasciende las clasificaciones expresas y apunta a la naturaleza no-taxativa del listado estatutario. Al fin y al cabo, “todo tipo de discrimen” se refiere a todo tipo de discrimen. Por otra parte, en *García Pagán, supra*, el Tribunal Supremo hizo referencia al historial legislativo de la Ley Núm. 100: “En dicha ocasión, se indicó, en referencia a la Ley Núm. 100, *supra*, que recientemente se había aprobado una ‘ley completa’ que reglamentaba *todo* lo referente al discrimen en el empleo”.³⁶ De igual forma, en *Cardona Zayas v. Departamento*, el Tribunal supremo expresó que la Ley Núm. 100 “es una legislación *abarcadora* en materia de discrimenes en el empleo...Un examen de su historial legislativo revela que la intención de sus autores fue establecer un extenso ordenamiento que protegiera efectivamente a los trabajadores contra discrimenes”.³⁷

En adición a lo anterior, hay otras expresiones del Tribunal Supremo que apuntan hacia la conclusión de que, en efecto, la Ley Núm. 100 prohíbe, *de forma general*, el discrimen en el empleo, en todas sus modalidades: “La [Ley Núm. 100] prohíbe *de modo general* y penaliza el discrimen en el empleo”.³⁸ De igual forma, en *S.L.G. Afandor v. Roger Electric Co., Inc.*, el Tribunal Supremo expresó que “[e]n nuestro ordenamiento jurídico, el campo del derecho laboral está regulado por un amplio esquema legislativo de cuyos contornos se advierte un interés apremiante tutelado por el Estado, el cual, en términos generales, es *la erradicación de las prácticas injustas en el trabajo*. Ello así en función de la clara política pública que existe para proteger los derechos de los trabajadores”.³⁹ No hay práctica más injusta en el trabajo que el trato desigual producto de clasificaciones irracionales.

Lo anterior nos lleva a estudiar la controversia atendida en *Rosario v. Toyota*,⁴⁰ en particular, la Opinión de Conformidad del Juez Asociado Rebollo López que

³⁴ Véase, en general, *Rosario v. Toyota*, 166 D.P.R. 1 (Sentencia, 2005).

³⁵ (Énfasis suplido). *Santini Rivera*, 137 D.P.R. pág. 4; *Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala*, 125 D.P.R. 486, 508 (1990); *García Pagán*, 122 D.P.R. pág. 197.

³⁶ *García Pagán*, 122 D.P.R. 193..

³⁷ *Cardona Zayas v. Departamento*, 129 D.P.R. 557, 567 (1994).

³⁸ (Énfasis suplido). *Santini Rivera*, 137 D.P.R. pág. 4.

³⁹ (Énfasis suplido). *S.L.G. Afandor*, 156 D.P.R. pág. 659.

⁴⁰ *Rosario*, 166 D.P.R.1.

articuló los fundamentos del bloque mayoritario en ese caso.⁴¹ Según la Opinión de Conformidad, la prohibición constitucional contra el discrimen por condición social fue “extrapol[ada] por la Asamblea Legislativa al ámbito obrero-patronal mediante la aprobación de la [Ley Núm. 100]”.⁴² Continúa expresando el Juez Asociado Rebollo López: “Lo anteriormente expuesto, ni está en controversia ni puede ser negado o ignorado por aquellos que pretenden restringir los postulados de nuestra Constitución, soslayando de esa forma los claros cimientos –constitucionales y estatutarios- que rigen nuestro ordenamiento jurídico”.⁴³ Finalmente, la Opinión de Conformidad expresa lo que ha sido una constante en nuestra jurisprudencia, entiéndase, las raíces constitucionales de la Ley Núm. 100: “En su aspecto sustantivo, el caso ante nos tiene su *base jurídica* en la Sec. 1 del Artículo II de la Constitución”.⁴⁴ Ello llevó a que, para encontrar el significado de una disposición *estatutaria*, se fuese al debate *constitucional*. También apunta a la posibilidad de una aplicación *ex proprio vigore* de la Sección 1, o, más relevante aquí, a que la Sección 1 opera, *en todo su alcance*, mediante la Ley Núm. 100, incluyendo su naturaleza expansiva y no-taxativa: “Este precepto constitucional *rige* el ámbito obrero-patronal y está instrumentado en la [Ley Núm. 100]”.⁴⁵

Ahora bien, no podemos ignorar el hecho que la Ley Núm. 100 establece una lista detallada de clasificaciones prohibidas. Tal nivel de detalle puede interpretarse como excluyente de las clasificaciones omitidas, si bien esto no aplica en el ámbito constitucional. Fuera de las expresiones generales que hemos reseñado, lo cierto es que ha habido ocasiones en las que el Tribunal Supremo ha enfatizado en la lista específica adoptada en la Ley Núm. 100.⁴⁶

En conclusión, hay suficiente fundamentos para concluir que la Ley Núm. 100 prohíbe, de forma general, el trato desigual en el empleo privado producto de clasificaciones irracionales. Por un lado, es cierto que dicho estatuto establece un listado extenso de clasificaciones prohibidas y que la manera en que esta se ha expandido ha sido mediante enmiendas legislativas. Pero por otro lado, su historial legislativo, su desarrollo jurisprudencial y, más importante aún, su vínculo estrecho con la Sección 1 del Artículo II de la Constitución, permite una interpretación sobre la naturaleza no-exhaustiva de su listado de clasificaciones prohibidas.

Igual que como hemos hecho a través de este Artículo con miras a continuar nuestro análisis de las fuentes normativas restantes, y únicamente para efectos de este Artículo, supondremos que la lista de clasificaciones proscritas establecidas en la Ley Núm. 100 es *numerus clausus*. De ser este el caso, la Ley Núm. 100 cubriría despidos y otras acciones adversas únicamente en cuanto a las clasificaciones expresamente establecidas en dicho estatuto. De ser así, la laguna identificada continúa, cosa que no

⁴¹ A la que se unieron el Juez Asociado Rivera Pérez y la Jueza Asociada Fiol Matta.

⁴² *Rosario v. Toyota*, 166 D.P.R. pág. 3. (Opinión de Conformidad del Juez Asociado Rebollo López).

⁴³ *Id.*

⁴⁴ (Énfasis suplido). *Id.* pág. 7.

⁴⁵ (Énfasis suplido). *Id.* pág. 8.

⁴⁶ *Santini Rivera*, 137 D.P.R. pág. 4.

existe en el empleo público por operación de la Sección 1 de la Carta de Derechos, dada su naturaleza no taxativa, así como por la Sección 7 que requiere, de forma general, la igual protección de las leyes.

Ley Núm. 80

Si partimos de la premisa que la lista establecida en la Ley Núm. 100 es taxativa, por lo cual no protege contra las clasificaciones irracionales o el trato desigual, tenemos que recurrir a la Ley Núm. 80. Dicho estatuto prohíbe el *despido* injustificado. Dado que todo despido se presume injustificado,⁴⁷ y que el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 establece una lista taxativa de circunstancias que constituyen justa causa para el despido,⁴⁸ resulta evidente la conclusión que un despido que responde a una clasificación irracional es de por sí injustificado y violaría la Ley Núm. 80.

Pero para que la Ley Núm. 80 aplique hace falta que se trate de un despido.⁴⁹ En otras palabras, *otras* acciones adversas que son el producto de una clasificación irracional quedan fuera de su cobertura.

Claro está, debemos recordar que la propia Ley Núm. 80 establece una definición amplia de lo que constituye un despido. Según el Artículo 5, existen tres modalidades de un despido: (1) separación unilateral del empleo –despido expreso o clásico–; (2) suspensión mayor de tres (3) meses; y (3) el llamado despido constructivo.⁵⁰ En el contexto del efecto del trato desigual producto de clasificaciones irracionales, es al despido en su modalidad constructiva que tenemos que recurrir.

En términos jurídicos, la renuncia forzada o inducida es un despido. La pregunta es, ¿constituye una renuncia forzada el trato desigual producto de clasificaciones irracionales? No hay respuesta categórica. Como veremos a continuación al discutir brevemente los elementos más relevantes de la figura del despido constructivo, la contestación más correcta es: *depende*.

La figura del despido constructivo es de las más complejas en nuestro ordenamiento laboral, precisamente por las disparidades entre su estructura textual y su desarrollo jurisprudencial.⁵¹ Los elementos estatutarios son: (1) renuncia motivada, (2) por actuaciones del patrono, (3) dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar.⁵² En cuanto a las acciones patronales cubiertas, el estatuto establece una lista expresamente no-taxativa.⁵³

⁴⁷ 29 L.P.R.A. § 185k.

⁴⁸ 29 L.P.R.A. § 185b; *Almodóvar v. G.P. Industries*, 153 D.P.R. 223, 241 (2001); Jorge M. Farinacci-Fernós, *The Search for a Wrongful Dismissal Statute: A Look at Puerto Rico's Act No. 80 as a Potential Starting Point*, 17 Employee Rts. & Emp. Pol'y J.125, 140-141 (2013).

⁴⁹ *Rivera Figueroa*, 180 D.P.R. pág. 907.

⁵⁰ 29 L.P.R.A. § 185e.

⁵¹ Jorge Farinacci Fernós, *Interpretación Liberal: Presunciones Probatorias en la Legislación Protectora del Trabajo*, 83 Rev. Jur. U.P.R. 15, 42 (2014).

⁵² *Id.* pág. 42.

⁵³ *Id.*; 29 L.P.R.A. § 185e.

En su actual formulación, un despido constructivo ocurre cuando se materializa “una renuncia producto de los actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a o con el propósito de obligar al empleado a renunciar”.⁵⁴ Dos asuntos de relevancia surgen de esta formulación. Primero, que protege contra actos injustificados por parte del patrono. Esto incluiría el trato desigual producto de clasificaciones irracionales. En cuanto al segundo asunto, tal parecería que lo fundamental es la intención patronal. Por tanto, si el trato desigual producto de clasificaciones irracionales *no* se debió a una intención patronal para inducir una renuncia, este no estaría sujeto a las protecciones de la Ley Núm. 80.

Pero tal no es el estado actual de la jurisprudencia, la que ha remplazado el elemento de la intención o motivación patronal con un estándar objetivo que analiza si, *independientemente de la intención patronal en cuanto al elemento de la renuncia*,⁵⁵ un trabajador razonable consideraría renunciar como su única alternativa. Es decir, se ha sustituido el elemento de “la intención patronal por un análisis de la reacción del empleado desde la perspectiva objetiva de una persona razonable”.⁵⁶ Por tanto, aún hay espacio para concluir que una renuncia producto de un trato desigual o arbitrario debido a una clasificación irracional y caprichosa puede, en efecto, constituir un despido constructivo. No obstante, aún tenemos que indagar un poco más en la figura del despido constructivo para poder concluir nuestro análisis.

Como vimos, el listado de acciones patronales que podrían constituir un despido constructivo no es taxativo. Ello se debe a la estructura textual del Artículo 5 de la Ley Núm. 80 que utiliza la frase “tales como” al referirse a dichas actuaciones, en una evidente comunicación de un listado no exhaustivo. Entre estas están la imposición de condiciones onerosas de trabajo y el someter al empleado a humillaciones y vejámenes.

En cuanto las humillaciones y vejámenes, estas tienen que ser de “magnitud sustancial”.⁵⁷ En cuanto la imposición de condiciones onerosas, estas tienen que ser de seriedad considerable.⁵⁸ Algunos ejemplos son: reducción de salario o de otros beneficios económicos, y una rebaja en categoría. Incluso, “un traslado también podría, dependiendo de las circunstancias particulares, constituir una condición de trabajo onerosa”.⁵⁹

Un asunto de difícil resolución es si existe alguna diferencia entre las actuaciones patronales que podrían constituir un despido constructivo y las acciones adversas prohibidas por Ley Núm. 100, las que trascienden el concepto de despido. Por un lado, aparentaría haber suficiente diferencia: la Ley Núm. 80 se limita a despidos –aunque si bien mediante una definición amplia- y la Ley Núm. 100 expresamente habla de despidos y de otras actuaciones patronales, en una aparente indicación de

⁵⁴ Farinacci Fernós, *Interpretación Liberal*, supra n. 51, pág. 42.

⁵⁵ No nos referimos aquí a la intención *discriminatoria* del patrono, que sin duda sí estaría presente en casos de trato desigual producto de clasificaciones irracionales.

⁵⁶ Farinacci Fernós, *Interpretación Liberal*, supra n. 51, págs. 43-44.

⁵⁷ *Id.* pág. 45.

⁵⁸ *Id.* pág. 46.

⁵⁹ *Id.* pág. 45. “[H]ace falta cierto nivel de gravedad”. *Id.* pág. 47.

que existen acciones adversas más allá del despido. Esto permitiría concluir que hay acciones adversas prohibidas por la Ley Núm. 100 que, al no constituir un despido, no estarían cubiertas por la Ley Núm. 80.

Por este análisis simplista resulta erróneo. Primero, porque la situación normativa actual ha acertado considerablemente las definiciones de ambos estatutos en cuanto la conducta patronal prohibida.⁶⁰ Segundo, porque no podemos perder de perspectiva que la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100 atienden situaciones diferentes, muchas de las cuales no interactúan entre sí. Por ejemplo, situaciones donde se imponen condiciones de trabajo más onerosas que no son producto de discrimen alguno.⁶¹ Ahí habría suficiente distancia entre los estatutos como para diferenciar entre acciones adversas discriminatorias e imposiciones de condiciones más onerosas no discriminatorias.

Ahora bien, en casos en los que ambos estatutos atienden una conducta *similar*, su interacción es *mucho más estrecha*. ¿Alguien dudaría concluir que un traslado realizado como resultado de un discrimen racial no constituye simultáneamente una acción adversa prohibida por la Ley Núm. 100 y un despido constructivo injustificado proscrito por la Ley Núm. 80? En ese caso, la acción adversa no sería un despido bajo la Ley Núm. 100 —por la sencilla razón de que no hace falta una definición amplia de despido dado que, precisamente, el estatuto también incluía *cualquier* otra acción adversa—, pero sí constituye un despido bajo la Ley Núm. 80 porque no cabe duda que una persona víctima de discrimen racial podría verse en la situación de no tener otra alternativa razonable que no sea renunciar.

Esta propuesta encuentra apoyo en la Guía interpretativa adoptada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para implementar la Ley Núm. 80.⁶² Entre los factores mencionados por dicha Guía para analizar cuán onerosas son las condiciones impuestas, y por tanto constitutivas de un despido constructivo, se encuentran: la situación económica de la empresa, los cambios tecnológicos o de otra naturaleza sufridas por esta, la eficiencia del empleado, sus niveles de compensación, las “*condiciones de trabajo de los demás empleados de la empresa*”, la antigüedad del empleado y las “razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación”.⁶³

Lo anterior apunta a dos cosas muy importantes. Primero, la importancia de *comparar* el trato a un empleado frente el trato a otro empleado, de forma que podamos analizar adecuadamente la gravedad de la condición onerosa impuesta. Se trata, pues, de la propuesta principal de este escrito: la prohibición del trato *desigual* por igual trabajo, que no es otra cosa que el trato arbitrario de un empleado frente un trato dife-

⁶⁰ “No obstante, dado que las condiciones de trabajo más onerosas en el contexto de una reclamación de despido bajo la Ley 80 se ven en conjunto con otros factores relacionados a gravedad, es posible equiparar dicha condiciones de trabajo más onerosas con los actos perjudiciales de los estatutos mencionados [Ley Núm. 100 y Ley Núm. 115 de Represalias]”. Farinacci Fernós, *Interpretación Liberal*, *supra* n. 51.

⁶¹ En ese sentido, no basta “*cualquier* condición de trabajo más onerosa impuesta al trabajador”. (Énfasis suplido). *Id.* pág. 47.

⁶² Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976* (2000).

⁶³ (Énfasis suplido). Farinacci Fernós, *Interpretación Liberal*, *supra* n. 51, págs. 45-46.

rente a otros trabajadores en la misma posición. Segundo, que la referencia de la guía a las razones del patrono para justificar su actuación va, igualmente, a la médula de la propuesta: que el trato desigual se tiene que *justificar* como imperativo de la Ley Núm. 80.

Lo anterior es consistente con expresiones del Tribunal Supremo que, de igual forma, apuntan a la posibilidad de que la Ley Núm. 80 protege contra el trato desigual injustificado en el trabajo producto de clasificaciones irracionales. En particular, el Tribunal Supremo ha expresado que el tipo de acción necesario para constituir un despido constructivo “debe tratarse de actuaciones patronales *arbitrarias, irrazonables y caprichosas* que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa”.⁶⁴ Al igual que con el discrimen proscrito por la Ley Núm. 100, así como el requisito de igual paga por igual trabajo de la Sección 16 de la Carta de Derechos que prohíbe las clasificaciones irracionales en cuanto a la remuneración de los trabajadores, tal parece que la Ley Núm. 80 también protege contra el trato desigual cuando este es arbitrario, irrazonable y caprichoso, dependiendo, claro está, de la *forma* que se manifiesta ese trato desigual que, en el caso del despido constructivo, tiene que ser de suficiente seriedad.

En ese sentido, hay una diferencia nominal con la Ley Núm. 100, la que, en términos formales, protege contra *toda y cualquier acción adversa* discriminatoria del patrono –independiente de gravedad-, mientras que la Ley Núm. 80 requiere que la acción patronal sea de suficiente gravedad. Pero, para efectos prácticos, se trata de un estándar considerablemente similar. Dado que la Ley Núm. 80 solamente requiere *justa causa*, y el trato desigual por igual trabajo producto de clasificaciones irracionales es, por definición, inherentemente injustificado, tal parece que la Ley Núm. 80 podría cubrir la laguna normativa que hemos identificado en este Artículo, al menos para todos menos los casos más triviales.

Que conste, es perfectamente permisible que un patrono le reduzca el salario a un empleado, le rebaje de categoría o lo traslade, *siempre y cuando tenga justa causa para ello*. De lo contrario, si lleva a cabo estas acciones *sin justa causa*, estamos ante un despido constructivo injustificado sujeto a las protecciones de la Ley Núm. 80. Esto nos permitiría concluir que existe una exigencia implícita en la Ley Núm. 80 a los efectos de que un trato desigual producto de una clasificación irracional que culmine en la renuncia de un empleado podría constituir un despido constructivo prohibido por dicho estatuto. No hay duda que un trato desigual producto de clasificaciones irracionales constituiría la imposición de condiciones de trabajo onerosas o, incluso, el someter a un empleado a humillaciones y vejámenes. Por tanto, lo fundamental será si el patrono logra establecer *justa causa* para sus actuaciones.⁶⁵ En ese sentido,

⁶⁴ (Énfasis suplido). *Rivera Figueroa*, 180 D.P.R. pág. 909.

⁶⁵ “Para efectos de determinar cuán onerosa es una condición, debemos enfocarnos más en analizar el impacto al trabajador que en las justificaciones del patrono”. *Id.* pág. 46.

En ese sentido, “[e]l impacto al trabajador determinará si hubo despido”, mientras que “[l]as justificaciones del patrono sirven para derrotar la presunción de que el despido es injustificado”. Farinacci Fernós, *supra* n. 51, págs. 45-46.

se fortalece la conclusión a los efectos de que un trato desigual injustificado podría constituir un despido ilegal.

Como lo hemos hecho hasta ahora con las demás alternativas estudiadas, presumiremos que la Ley Núm. 80 no cubre el trato desigual en el trabajo cuando la conducta patronal no constituye un despido constructivo.

Prohibiendo el trato desigual y las clasificaciones irracionales en el empleo privado mediante modificaciones formales a las normas legales vigentes

Hasta ahora, hemos analizado cuatro (4) alternativas diferentes utilizando fuentes legales vigentes para atender el asunto del trato desigual en el empleo, particularmente cuando dicho trato desigual es producto de clasificaciones irracionales e injustificadas. En cuanto a sus respectivos niveles de viabilidad, entiendo que el orden es: (1) aplicación horizontal de la Sección 1 de la Carta de Derechos; (2) ampliación al trato igual de la Sección 16 de la Carta de Derechos; (3) clasificar el trato desigual producto de clasificaciones irracionales como un despido constructivo al amparo de la Ley Núm. 80; y (4) interpretar el listado adoptado en la Ley Núm. 100 como no-taxativo. Entendemos que al menos una de esas alternativas es correcta, haciendo innecesario la modificación formal de alguna de las normas legales vigentes. No obstante, para efectos de este Artículo, presumiremos que tal no es el caso.

Pasemos ahora a considerar dos posibles enmiendas a las normas estatutarias vigentes para prohibir el trato desigual en el empleo privado, así como las clasificaciones discriminatorias irracionales.⁶⁶

Ley Núm. 100: La Cláusula Residual

Interesantemente, la solución más fácil al problema identificado en este Artículo es mediante la modificación la fuente normativa que, no obstante, constituye la opción interpretativa menos viable: la Ley Núm. 100. Es decir, de la discusión anterior podemos concluir que, de las cuatro (4) alternativas estudiadas, una interpretación novedosa de la Ley Núm. 100 es menos viable en comparación a las otras tres (3). Ahora bien, en cuanto la posibilidad de resolución del problema identificado en este Artículo, la Ley Núm. 100 es la ruta más sencilla. En síntesis, la solución es sencilla: incorporar una cláusula residual.

Hasta ahora, cada vez que la Asamblea Legislativa ha querido proteger contra el discrimen en el empleo producto de una clasificación no mencionada expresamente en la Ley Núm. 100, esta ha optado por adoptar una enmienda específica. Como consecuencia, se trata de un sistema basado en soluciones parciales, caso a caso y necesariamente incompletas. Tal sistema es inherentemente ineficiente, pues limita

⁶⁶ Estas propuestas no están dirigidas a la actual Asamblea Legislativa. El historial de las pasadas Asambleas Legislativas, incluyendo especialmente la actual, apunta a un interés en *eliminar* protecciones a la clase trabajadora. En ese sentido, dudamos que las propuestas que estamos analizando en este Artículo sean del agrado de la actual legislatura. No obstante, las hacemos tanto por su valor académico, así como ante la posibilidad de que una futura legislatura las adopte.

la legislatura a una posición reactiva. Al adoptar una cláusula residual, se protegen dos intereses importantes: (1) se garantiza la protección de un grupo específico de clasificaciones, las que siguen siendo mencionadas expresamente; y (2) se añade una prohibición general contra clasificaciones irracionales. Como puede observarse, se trata de adoptar estatutariamente *lo que ya existe en la esfera constitucional*: (1) la Sección 1 de la Carta de Derechos garantiza un mínimo de clasificaciones proscritas; y (2) la Sección 7 atiende las restantes clasificaciones irracionales.

Es decir, se puede mantener el listado expreso actual, al que se le añadiría una cláusula residual. Dicha cláusula podría leer: "...y cualquier otra clasificación discriminatoria injustificada". Dado que existen clasificaciones cotidianas que podrían ser justificadas, una alternativa es establecer que la presunción de discrimen no aplicaría a la cláusula residual. Ahora bien, no habría problema alguno con aplicar el esquema probatorio de la Ley Núm. 100 a la cláusula residual, pues el patrono tendría la opción de demostrar que tenía *justa causa*, no únicamente para la *acción adversa*, sino para *utilizar* determinada clasificación en primera instancia. Es decir, demostrar que la clasificación que utilizó *no fue irracional*.

En cuanto las clasificaciones expresas, el patrono tiene que demostrar que (1) no incurrió en el discrimen alegado, o (2) que tenía *justa causa independiente* para la acción adversa tomada, siempre y cuando no haya sido un pretexto. En cuanto la cláusula residual, se puede añadir una defensa, la que no estaría disponible para las clasificaciones expresas, es decir, que la clasificación realizada *no es irracional en esas circunstancias*. Esto, pues podrían haber clasificaciones que, en determinado contexto, serían irracionales mientras en otros no lo serían. De esta manera, la cláusula residual sería utilizada *únicamente* en circunstancias donde la clasificación objetada es claramente irracional e injustificada. De esta manera, se prohíbe el trato desigual producto de igual trabajo. Recordemos que, incluso bajo la Sección 16 de la Carta de Derechos y la norma de igual paga por igual trabajo, están permitida los tratos diferenciales *si estos están justificados*. Lo mismo ocurriría con la cláusula residual.

De las dos alternativas analizadas en este Artículo, esta es la más viable.

Ley Núm. 80: Justa Causa y las Acciones Adversas

La otra alternativa disponible es añadir acciones ajenas al despido en la conducta cobijada por la Ley Núm. 80. Es decir, mientras en la Ley Núm. 100 se añade una *clasificación*, en cuanto la Ley Núm. 80 se añadiría una *acción*. La Ley Núm. 100 protege contra toda acción patronal, siempre y cuando responda a una razón discriminatoria. Por su parte, la Ley Núm. 80 protege contra toda razón irracional e injustificada, siempre y cuando constituya una acción de despido. Mediante la cláusula residual, la Ley Núm. 100 cubriría *toda* acción adversa producto de *toda* clasificación injustificada. Mediante una enmienda a la Ley Núm. 80, se protegería *toda* motivación injustificada en *toda* acción patronal.

En cuanto la modificación requerida, tendría que acompañarse el concepto de "o cualquier otra acción adversa" al término de despido. De esa forma, la Ley Núm. 80 requeriría *justa causa* tanto para el despido –definido ampliamente dada la existencia

de la modalidad de despido constructivo-, como para cualquier otra acción adversa por parte del patrono. Como consecuencia, estaría prohibido el *trato* desigual por igual trabajo.

IV. Conclusión

Entiendo que nuestro ordenamiento laboral debería prohibir las clasificaciones discriminatorias injustificadas e irracionales en el empleo privado. Esto, con miras a erradicar el trato desigual por igual trabajo. Este Artículo ha analizado seis (6) alternativas. Las primeras cuatro (4) están dirigidas a los tribunales, por tratarse de un asunto de interpretación estatutaria; las últimas dos (2) están dirigidas a la Asamblea Legislativa. Esperemos que alguno de estos dos foros constitucionales tome acción para evitar esta nociva práctica laboral.

REVISTA JURÍDICA DE LA
UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
P. O. BOX 70351
SAN JUAN, P.R. 00936-8351

RETURN SERVICE REQUESTED

ISSN 0041-851X

