CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA

Website: **www.hernandezcontreras.com**
Blog: **www.carloshernandezcontreras.com**

LA BUENA CONDUCTA FUERA DEL EMPLEO

¿SE PUEDE PERDER EL TRABAJO POR LA VIDA PRIVADA?

Los casos de NVIDIA y Astronomer
a la luz del derecho dominicano, francés y latinoamericano

Con frecuencia, la prensa de los Estados Unidos informa de un director ejecutivo que pierde el cargo por su vida sentimental. Para un jurista formado en la tradición romano-germánica, la escena desconcierta. ¿Qué tiene que ver con el trabajo la vida amorosa de un adulto? ¿Podría ocurrir lo mismo en la República Dominicana?

1. DOS CASOS QUE DIERON LA VUELTA AL MUNDO

El 16 de julio de 2025, durante un concierto de Coldplay en Foxborough, Massachusetts, la cámara del estadio enfocó a una pareja abrazada, que trató de esconderse. Las redes la identificaron enseguida: eran el director ejecutivo de Astronomer, una empresa tecnológica de Nueva York, hombre casado, y la directora de recursos humanos de la misma empresa. El consejo de administración lo suspendió, abrió una investigación y, tres días después, aceptó su renuncia. Explicó que de sus líderes se espera que marquen la pauta en conducta y responsabilidad.[1]

El 8 de noviembre de 2026, Jensen Huang, fundador de NVIDIA y su director ejecutivo durante 33 años, admitió en un mensaje al personal que había sido infiel a su esposa. La otra persona era una exejecutiva de una empresa cliente con sede en Singapur, de quien la inteligencia estadounidense sospechaba que espiaba para China, lo que Pekín negó. El consejo abrió una investigación independiente. El 11 de noviembre, la prensa reveló una segunda relación, con una ejecutiva de NVIDIA que todavía le reportaba. Al día siguiente, la empresa anunció su renuncia como presidente, director ejecutivo y miembro del consejo, con efecto inmediato y sin indicar la causa.[2]

No son casos aislados. McDonald's destituyó a su director ejecutivo en 2019 por una relación consentida con una empleada, contraria a la política de la empresa. Cuando supo que le había ocultado otras, lo demandó, y en 2021 él aceptó devolverle 105 millones de dólares en efectivo y acciones: lo que habría perdido si lo hubieran despedido con causa. BP apartó al suyo en 2023 por no haber revelado relaciones con colegas, y Nestlé, una empresa suiza, destituyó al suyo en 2025 por ocultar una relación con una subordinada directa.[3]

---

[1] Véase «Astronomer CEO Andy Byron resigns after Coldplay 'kiss cam' video», *Global News*, 19 jul. 2025, en https://globalnews.ca/news/11295498/astronomer-ceo-resigns-coldplay-video.

[2] NVIDIA, «NVIDIA Announces CEO Transition», 12 nov. 2026, anexo al formulario 8-K, en https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/0001045810/000104581026000082/nvidiaannouncesceotransiti.htm + «Nvidia CEO Jensen Huang admits affair, board to launch investigation», *Axios*, 8 nov. 2026, en https://axios.com/2026/11/08/nvidia-ceo-jensen-huang-admits-affair-board-to-launch-investigation. Sobre la segunda relación, *The New York Times*, 11 nov. 2026, en https://www.nytimes.com/2026/11/11/technology/jensen-huang-nvidia-affair.html.

[3] «Ex-McDonald's CEO to Repay $105 Million to Settle Lawsuit», *Bloomberg Law*, 16 dic. 2021, en https://news.bloomberglaw.com/litigation/ousted-mcdonalds-ceo-to-repay-105-million-to-settle-lawsuit + «Nestle CEO fired over undisclosed affair», *Al Jazeera*, 2 sep. 2025, en https://www.aljazeera.com/economy/2025/9/2/nestle-ceo-fired-over-undisclosed-affair.

Y, sin embargo, otros directores ejecutivos de vida sentimental pública y poco convencional —el caso más conocido es el de Elon Musk, al frente de Tesla— no han perdido el cargo por ello.

2. POR QUÉ ES POSIBLE EN LOS ESTADOS UNIDOS

La primera razón es el empleo libre (*employment at will*): salvo contrato en contrario, el empleador puede terminar la relación en cualquier momento y por cualquier motivo que la ley no prohíba, como la discriminación o la represalia. El consejo puede, pues, destituir al director ejecutivo sin justificarlo. La renuncia «forzada» es solo una forma elegante de hacerlo, que evita el litigio y protege la reputación de ambos.

La segunda razón es que la indemnización por despido no es un derecho legal, sino contractual. Se debe si el contrato la pacta, y casi siempre se pierde si hay «causa», que esos contratos definen con amplitud. En el caso de NVIDIA, ni siquiera había contrato: la empresa declara a sus accionistas que sus ejecutivos trabajan *at will* y no tienen acuerdos de empleo ni de indemnización.[4] Huang no perdió una indemnización por el motivo de su salida; nunca la tuvo.

Algunos estados protegen la conducta lícita fuera del trabajo, pero sus tribunales no han extendido esa protección a las relaciones amorosas entre compañeros. En Nueva York, un tribunal de apelación juzgó que la ley no amparaba a dos empleados de Wal-Mart despedidos por violar una política que prohibía las citas entre un empleado casado y otra persona de la empresa. En California, otro rechazó la demanda de un gerente despedido por mantener una relación con una subordinada.[5]

Aun así, lo que pesó en los grandes casos no fue la moral, sino tres cosas:

1) la relación con una persona subordinada, o con intereses frente a la empresa, que crea un conflicto de interés y un riesgo de acoso;
2) el ocultamiento, a veces con mentiras al consejo;
3) el daño a la reputación y al valor de la acción, al que en NVIDIA se sumó la seguridad nacional.

Por eso el caso de Musk no es una contradicción: en ese sistema no decide la moral, sino el consejo, según el daño que vea para la empresa.

3. LA RESPUESTA DEL DERECHO CIVIL: FRANCIA

Francia, matriz de nuestro derecho, parte del principio contrario. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada, y las libertades del trabajador solo admiten las restricciones que justifique la naturaleza de la tarea y que sean proporcionadas. Un hecho de la vida personal no puede fundar un despido disciplinario, salvo que constituya un incumplimiento de una obligación del contrato. Por eso, la relación con un colega o con un superior no es, por sí sola, causa real y seria de despido.[6]

---

[4] NVIDIA, Proxy Statement 2026 (formulario DEF 14A), apartado «Employment, Severance, and Change-in-Control Arrangements», en https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/0001045810/000104581026000036/nvda-20260512.htm.

[5] Caso *State v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 1995, División de Apelaciones de la Corte Suprema de Nueva York (3er Departamento), Appellate Division Reports, 2d Series, Vol. 207, pág. 150 + Caso *Barbee v. Household Automotive Finance Corp.*, 2003, Corte de Apelación de California, California Appellate Reports, 4th Series, Vol. 113, pág. 525.

Pero la Casación francesa admite tres excepciones, que conviene conocer:

1) la deslealtad. En 2024 juzgó justificado el despido por falta grave de un directivo encargado de los recursos humanos, que presidía en nombre de la empresa los órganos de representación del personal y le había ocultado su relación con una representante sindical. Pero exige un vínculo real con las funciones: en 2025 censuró la sentencia que había validado el despido de un auditor interno que no declaró que se había casado con una exempleada en litigio con la empresa. El empleador no puede exigir que se le informe de la situación familiar, y un riesgo meramente posible de conflicto de interés no basta;[7]
2) la perturbación objetiva. Un hecho de la vida privada puede justificar un despido no disciplinario, que no priva al trabajador del preaviso ni de la indemnización, si crea un trastorno caracterizado en la empresa. No lo creó la homosexualidad del sacristán de una parroquia. Sí lo creó, según una sentencia de octubre de 2026, el director de agencias inmobiliarias, con unos cuarenta empleados a su cargo, que mantenía a la vez relaciones con dos trabajadoras de la agencia que dirigía, sin que una supiera de la otra: al descubrirse, el funcionamiento de la agencia se alteró y su autoridad quedó dañada;[8]
3) las empresas de tendencia. En 1978 se juzgó válido el despido de una maestra de un colegio católico que se volvió a casar tras divorciarse, porque sus convicciones religiosas se habían incorporado al contrato.[9]

4. AMÉRICA LATINA

Las leyes latinoamericanas siguen la misma línea que Francia. La conducta privada importa si ocurre en el trabajo o si afecta a la empresa:

- México castiga los actos inmorales cometidos «en el establecimiento o lugar de trabajo»;
- Colombia, el acto inmoral cometido en el lugar de trabajo o en el desempeño de las labores;
- Chile, la conducta inmoral que afecte a la empresa, y limita las facultades del empleador por la intimidad y la vida privada del trabajador;
- Argentina lo elevó a principio constitucional: las acciones privadas que no ofendan el orden ni la moral pública ni perjudiquen a un tercero están exentas de la autoridad de los magistrados.[10]

5. EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Nuestro Código pertenece a esa familia. La buena conducta que exige es la que se observa «durante las horas de trabajo» (Art. 44.6 del CT). Reconoce al trabajador el derecho a su intimidad y a su dignidad

[6] Art. 9 del Código Civil francés + Art. L1121-1 del Código de Trabajo francés + Cass. soc., 3 may. 2011, n.º 09-67.464 + Cass. ass. plén., 22 dic. 2023, n.º 21-11.330 + Cass. soc., 30 mar. 1982, n.º 79-42.107 + Cass. soc., 21 dic. 2006, n.º 05-41.140.

[7] Cass. soc., 29 may. 2024, n.º 22-16.218 + Cass. soc., 10 dic. 2025, n.º 24-17.316.

[8] Cass. soc., 17 abr. 1991, n.º 90-42.636 + Cass. soc., 21 oct. 2026, n.º 24-22.661.

[9] Cass. ass. plén., 19 may. 1978, n.º 76-41.211 (caso *Dame Roy*).

[10] Art. 47.VIII de la LFT-mx + Art. 62.A.5 del CST-co + Arts. 5 y 160.1.e del CT-cl + Art. 19 de la Constitución argentina.

(Principio XII), en línea con la Constitución (Art. 44). Fuera del servicio, solo cuentan las faltas de probidad, las violencias o las injurias contra el empleador, los parientes que dependen de él o los jefes de la empresa (Art. 88.5) y la condena irrevocable a prisión (Art. 88.18); los actos deshonestos, únicamente si ocurren en el lugar de trabajo (Art. 88.8).

La regla es, pues, clara: una relación extramarital, por sí sola, no es causa de despido. El trabajador despedido por ella tendría derecho a sus prestaciones laborales y a la suma del Art. 95.3 del CT, de hasta seis meses de salario.

Esto no obliga a la empresa a conservarlo. Puede terminar el contrato por desahucio, sin alegar causa, salvo en los casos en que la ley lo impide, si paga el preaviso y el auxilio de cesantía (Arts. 75, 76 y 80 del CT). Es nuestro equivalente del despido no disciplinario francés: un caso como el del director de agencia se resolvería aquí por esa vía. La diferencia con los Estados Unidos es que, entre nosotros, esa protección la da la ley, no el contrato.

Hay, sin embargo, tres supuestos en que la vida privada toca el contrato y puede justificar el despido:

1) la relación oculta con un subordinado, un proveedor o un cliente, cuando crea un conflicto de interés real con las funciones del trabajador y viola una política escrita que exige declararla. No se sanciona el amor, sino la deslealtad, que puede ser una falta grave a las obligaciones del contrato (Art. 88.19). Un riesgo meramente posible no basta;
2) la relación que compromete los secretos o la información reservada de la empresa (Arts. 44.7 y 88.9);
3) los oficios en que la conducta forma parte del servicio, como el del sacerdote, el pastor o el docente de un colegio, sobre todo si es confesional. Allí la conducta es una obligación del contrato, y su violación grave también cae en el Art. 88.19.

Aplicada a los dos casos, la respuesta es matizada. El escándalo del concierto, por sí solo, no sería causa de despido; solo lo sería si la directora le reportaba a él y una política escrita exigía declarar la relación. En el caso de NVIDIA, en cambio, la relación oculta con una ejecutiva que todavía le reportaba encaja en el primer supuesto, y la otra, con una persona vinculada a un cliente y bajo sospecha de espionaje, podría encajar en el segundo. Allí, probados los hechos, el despido podría justificarse.

Un matiz práctico para los altos ejecutivos: entre nosotros, el director ejecutivo suele ser a la vez mandatario de la sociedad y trabajador. El cargo social puede revocarse en cualquier momento, sin causa;[11] pero el contrato de trabajo sigue regido por el Código. Revocarle el mandato no lo extingue: si la empresa quiere terminarlo, debe ejercer el desahucio, con sus prestaciones, o probar una justa causa. Y una renuncia arrancada bajo presión puede discutirse como un despido.

[11] Así, para el gerente de una sociedad de responsabilidad limitada, el Art. 109 de la Ley 479-08, General de las Sociedades Comerciales y Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada, modificada por la Ley 31-11.

RECOMENDACIONES

1) No sancionar la vida privada como tal: el despido sería injustificado.
2) Adoptar, en el código de ética o en una política interna, una regla que exija declarar solo las relaciones que creen un conflicto de interés real: con un subordinado directo, o con un proveedor o cliente cuyos negocios dependan del trabajador. Una obligación general de informar sobre la vida sentimental o familiar violaría la intimidad.
3) Prever medidas razonables para cuando se declare una relación, como cambiar la línea de reporte, y advertir por escrito que ocultarla es una falta grave.
4) En los oficios de tendencia, pactar en el contrato las exigencias de conducta propias del servicio.
5) Si la conducta privada perturba de verdad la empresa, pero no viola ninguna obligación, recurrir al desahucio y pagar las prestaciones, en lugar de alegar una falta que no existe.
6) Con los altos ejecutivos, distinguir la revocación del cargo social de la terminación del contrato de trabajo.

En los Estados Unidos, el consejo decide y el contrato define la causa. Entre nosotros decide la ley, y la ley protege la intimidad. La conducta privada solo entra en el contrato cuando toca el trabajo: la subordinación, la lealtad o el propio servicio. No por el amor; sí, quizás, por la subordinación y el secreto.

Santo Domingo, RD.
14 de noviembre de 2026