

DERECHO LABORAL

ARTÍCULO

EFRAÍN RIVERA VEGA*

Introducción	373
I. <i>Cardona Caraballo v. Autoridad de Carreteras y Transportación</i>	374
A. Hechos	374
B. Opinión del Tribunal Supremo	375
C. Comentario	376
II. <i>Zayas Rodríguez v. Puerto Rico Telephone Co.</i>	377
A. Hechos	377
B. Opinión del Tribunal Supremo	378
C. Comentario	379
III. <i>Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao</i>	380
A. Hechos	380
B. Opinión del Tribunal Supremo	381
C. Comentario	383
IV. <i>Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc.</i>	383
A. Hechos	383
B. Opinión del Tribunal Supremo	385
C. Comentario	386
Conclusión	387

INTRODUCCIÓN

DURANTE EL PERIODO DE JULIO 1 DE 2016 A JUNIO 30 DE 2017, EL TRIBUNAL Supremo de Puerto Rico (en adelante, “TSPR”) decidió varios casos relacionados con el campo laboral. En este artículo nos proponemos discutir los casos: *Cardona Caraballo v. Autoridad de Carreteras y Transportación*,¹ *Zayas Rodríguez v. Puerto Rico Telephone Co.*,² *Velázquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao*³ y *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc.*⁴ En estos casos, el TSPR interpreta una disposición de un convenio colectivo sobre dietas y millaje,

* Profesor adjunto de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. El autor desea reconocer la labor investigativa del editor Paul Kanczuzewski en la preparación de este escrito.

1 *Cardona Caraballo v. ACT*, 196 DPR 1004 (2016).

2 *Zayas Rodríguez v. PRTC*, 195 DPR 720 (2016).

3 *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017).

4 *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, Inc.*, 197 DPR 369 (2017).

la relación entre el término *salario* y la licencia por enfermedad, cuándo comienza el término de prescripción en relación a un ambiente hostil, y la responsabilidad individual de un agente frente a una demanda de despido injustificado.

I. CARDONA CARABALLO V. AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN

A. Hechos

En este caso, el Tribunal tiene que determinar si el pago por concepto de dietas y millaje constituye un beneficio económico bajo la *Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico* (en adelante “Ley Núm. 180”),⁵ ya que, de serlo y no ser pagado a tiempo, los empleados podrían reclamar tanto su pago como una suma igual a la adeudada por concepto de penalidad, más los gastos, costas, intereses y honorarios de abogados.

A partir del 1 de julio de 2010, tras la expiración del Convenio Colectivo, la Autoridad de Carreteras y Transportación (en adelante, “ACT”) dejó de pagarle dietas y millaje a aquellos empleados que incurrieron en gastos de esa naturaleza. Según la ACT, no podía hacer dichos pagos una vez expirado el convenio. Un grupo de empleados y posteriormente la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras (en adelante, “Unión”) reclamó, sin éxito, el pago a la ACT y entonces, demandó alegando que la ACT estaba obligada a hacer esos pagos porque la vigencia de la cláusula sobre dietas y millaje del convenio, a diferencia del convenio en sí, era indefinida.⁶ La Unión, además, solicitó una suma igual por concepto de penalidad a tenor con el artículo 11(a) de la Ley Núm. 180. Dicho artículo protege a un empleado que recibe una compensación inferior a la debida por ley o por convenio colectivo. El empleado tiene derecho a cobrar, mediante acción civil, la diferencia hasta el importe total de lo adeudado por concepto de salarios, beneficios, vacaciones o licencia por enfermedad, una suma igual de compensación adicional —la llamada penalidad— y, además, las costas, gastos, intereses y honorarios de abogado.⁷

⁵ Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia de enfermedad, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA § 2501(a) (2017).

⁶ El Convenio establecía que estaría vigente “del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2010, salvo las cláusulas que contienen su propia vigencia: [. . .] Artículo LIV ‘Dietas y Millaje’”. *Cardona Caraballo*, 196 DPR en la pág. 1021 (Oronoz Rodríguez, opinión concurrente). La cláusula LIV, por su parte, disponía que entraría en vigor diez días luego de la firma del Convenio, pero guardaba silencio en cuanto a cuando expiraría. *Id.*

⁷ El artículo 11(a) de la Ley 180 dispone que:

Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en [esta Ley] o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de

La ACT, por su parte, solicitó la desestimación de la demanda. Alegó que el convenio había expirado y con ello, la cláusula sobre dietas y millaje y que por esa razón, no podía legalmente hacer los pagos. Además, las dietas y millaje no constituían *beneficios*, por lo que no procedía la imposición de la penalidad dispuesta en el artículo 11(a) de la referida Ley. Igualmente, la ACT planteó que el caso se había tornado académico porque su Junta de Directores había aprobado —tras la radicación de la demanda— una resolución administrativa que autorizaba el pago de dietas y millaje mientras se negociaba un nuevo convenio. Por lo tanto, ya habían comenzado a hacerse los pagos.

El Tribunal de Primera Instancia (en adelante, “TPI”) resolvió, mediante sentencia parcial, que la cláusula del convenio sobre dietas y millaje continuó vigente tras la expiración del mismo, por lo que la ACT podía haber hecho legalmente los pagos adeudados.⁸ Resolvió, además, que el caso no era académico, pues cumplía con varias de las excepciones a la doctrina de academicidad: 1) la controversia era susceptible de repetirse y 2) subsistía una controversia colateral, o sea, si había que pagar la penalidad o no. En este sentido, el TPI concluyó que el reembolso por concepto de dietas y millaje constituía un beneficio económico por lo que procedía el pago de la penalidad.⁹

La ACT acudió al Tribunal de Apelaciones. Este foro revocó y desestimó la demanda al concluir que la acción se tornó académica porque la ACT había aprobado la resolución autorizando los pagos adeudados y que, en todo caso, el TPI erró al concluir que la cláusula del convenio sobre dietas y millaje continuaba vigente. La Unión entonces radicó en el TSPR un recurso de *certiorari*, dándole así la oportunidad al Tribunal de interpretar el concepto de *cualquier otro beneficio* en el artículo 11(a) de la Ley Núm. 180.

B. Opinión del Tribunal Supremo

Tras recordarnos, mediante la opinión del juez asociado Estrella Martínez, que las leyes laborales deben interpretarse de forma liberal de la manera más favorable al empleado, el TSPR señala que tanto la Ley como su historial legislativo guardan silencio en cuanto al alcance del concepto *beneficios*.¹⁰ Por tal razón, concluye que la Ley Núm. 180 no excluye el reembolso de dietas y millaje como uno de los beneficios a los que le aplica el referido artículo 11(a). Como consecuencia,

compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

²⁹ LPRA § 250i(a).

⁸ *Cardona Caraballo*, 196 DPR en las págs. 1009-10.

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.* en la pág. 1016.

el TSPR resuelve que como las dietas y millaje constituyen un beneficio que conlleva una aportación patronal, es de aplicación la doble penalidad del artículo 11(a) de la Ley.¹¹

A pesar de haber resuelto la pregunta principal, el TSPR no resuelve si la cláusula sobre dietas del convenio sobrevivió a la expiración de este, pues concluye que ya sea porque dicho artículo continuase vigente, o ya sea por virtud de la resolución aprobada por la ACT, la cual autorizaba los pagos retroactivamente, la ACT tenía la obligación de pagar las dietas y millaje. Por tal razón, concluye que era innecesario resolver el tema de la vigencia de la cláusula en cuestión.¹²

Por su parte, la jueza presidenta Oronoz Rodríguez emitió una opinión concurrente en la que concuerda con la mayoría del Tribunal. Para ella, las dietas y millaje son un beneficio económico al que le aplica la penalidad.¹³ Sin embargo, entiende que el Tribunal debió resolver que la cláusula del convenio sobre dietas y millaje había expirado, al expirar el convenio, y que la obligación de hacer esos pagos emanaba únicamente de la resolución de la Junta de la ACT.¹⁴

Según la opinión concurrente, la cláusula de dietas y millaje tiene que ser analizada juntamente con la de la *vigencia* del convenio. El hecho de que la fecha en que entra en vigor dicha la cláusula de dietas sea distinta y posterior a la fecha en que entran en vigor el resto de las cláusulas del convenio, no significa que la de dietas tenga una duración indefinida.¹⁵

C. Comentario

Nos llama la atención, por un lado, la renuencia de la mayoría del Tribunal a resolver si la cláusula sobre dietas y millaje del convenio estaba vigente o no; por otro lado, la conclusión de la jueza presidenta de que tal cláusula había expirado y que, por ende, no había la obligación de pagar las dietas y millaje mientras no existiera la resolución aprobada por la Junta de la ACT.

Es de notar que, en la jurisdicción federal, bajo la *Ley Nacional de Relaciones del Trabajo*,¹⁶ existe la norma de que la expiración de un convenio no significa que una de las partes pueda unilateralmente dar por terminado los términos y condiciones de trabajo existentes. Por el contrario, la sección 8(d) de dicha ley establece que las partes deben mantener en vigor las condiciones de trabajo, no empece la expiración del convenio, hasta tanto se negocie sobre las mismas hasta llegar a un

¹¹ *Id.* en la pág. 1017.

¹² *Id.* en la pág. 1018.

¹³ *Id.* en la pág. 1019.

¹⁴ *Id.* en la pág. 1020.

¹⁵ A nuestro juicio, en ausencia de una disposición en el propio convenio que establezca una duración distinta para la cláusula de dietas o que sobreviva a la expiración del mismo, se debe entender que la cláusula sobre la vigencia del convenio le aplica a todas las cláusulas del convenio por igual.

¹⁶ National Labor Relations Act of 1935, 29 U.S.C. §§ 151-169 (2012).

acuerdo o a un impase.¹⁷ De haber involucrado este caso a una empresa privada en el comercio interestatal, y de haberse radicado el caso en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, es muy probable que se hubiese concluido que el patrono habría cometido una práctica ilícita del trabajo al discontinuar el pago de dietas y millaje a la expiración del convenio.

II. ZAYAS RODRÍGUEZ V. PUERTO RICO TELEPHONE CO.

A. Hechos

¿Está obligado un patrono en la empresa privada a pagar el balance acumulado de licencia por enfermedad al empleado que cesa de trabajar en su empresa? Esta es la cuestión que tiene que resolver el Tribunal en este caso, a la luz de la *Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico*.¹⁸ Para ello, tiene que decidir si la licencia por enfermedad acumulada constituye salario según el artículo 4 de dicha Ley. Este artículo dispone que *salario* “incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos . . .”.¹⁹

Los demandantes, tres empleados gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (en adelante, “PRTC”), demandaron a dicha empresa por, entre otras cosas, despido injustificado. Además, reclamaron el pago del balance acumulado, o la liquidación, de la licencia por enfermedad acumulada y no pagada. En este sentido, solicitaron, además, el pago de una cantidad igual a la adeudada como penalidad, a tenor con la Ley Núm. 180. Su reclamación se basaba en la reglamentación interna de la empresa, así como en la Ley Núm. 180. Según argumentaban, ambas proveían para el pago de dichos balances.²⁰

Por su parte, la PRTC presentó una moción de sentencia sumaria parcial en la que planteó que su reglamentación solo proveía para la liquidación del balance de la licencia por enfermedad a aquellos empleados que cesaran en su empleo por jubilación. Por lo tanto, habiendo sido los demandantes despedidos de sus empleos, éstos no tenían derecho a tal beneficio o liquidación. Asimismo, argumentó que la Ley Núm. 180 no le imponía a un patrono la obligación de liquidar el balance de la licencia por enfermedad.

El Tribunal de Primera Instancia denegó la moción. Dictaminó que la reglamentación de la empresa era nula en cuanto condicionaba la liquidación del balance acumulado a la jubilación del empleado.²¹ El TPI entendió que el empleado

¹⁷ *Id.* § 158(d).

¹⁸ Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia de enfermedad, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA § 2501(a) (2017).

¹⁹ *Id.* § 250(b).

²⁰ *Zayas Rodríguez v. PRTC*, 195 DPR 720, 722 (2016).

²¹ *Id.* en la pág. 724.

tenía derecho a la liquidación del balance de la licencia por enfermedad, independientemente de la causa por la que cesase en su empleo, ya que esta era el resultado de su trabajo.

La PRTC acudió al Tribunal de Apelaciones aduciendo que el TPI erró al equiparar el balance acumulado de la licencia por enfermedad con el salario y al declarar nula la Reglamentación en cuestión.²² Específicamente, adujo que erró el TPI al resolver que el empleado tiene derecho a recibir el balance de días acumulados en concepto de licencia por enfermedad por ser éste parte del salario y al declarar nula la Reglamentación de la PRTC, al resolver que no se podía condicionar dicho pago a la jubilación porque se trataba de salarios según la Ley Núm. 180.

El Apelativo, al confirmar al TPI, señaló que ni la Ley Núm. 180, ni el Decreto Mandatorio Núm. 73,²³ aplicable a la industria de las comunicaciones, tenían disposición alguna sobre la liquidación del balance de la licencia por enfermedad. Asimismo, concurrió con el TPI en que el balance en cuestión constituye parte del salario del empleado por lo que su pago no podía ser condicionado.

B. Opinión del Tribunal Supremo

Aunque revoca al Apelativo, el TSPR, mediante opinión de la jueza presidente Oronoz Rodríguez, reconoce la importancia de la licencia por enfermedad. Nos dice que es un “medio para que el [empleado] pueda sostenerse económicamente cuando tenga que enfrentar un problema de salud . . .”.²⁴ Sin embargo, señala que la no liquidación del balance de la licencia por enfermedad no constituye una retención de salarios contraria a la Ley Núm. 180, pues tal licencia es un beneficio contingente y no constituye parte del salario, según ese término aparece en el artículo 4 de la Ley. De acuerdo con el TSPR, “[l]a retribución en que consiste el salario ya fue recibida por el empleado a manera de pago. Aunque la acumulación de días en la licencia por enfermedad se basa en las horas trabajadas, ello por sí solo no lo convierte en salario”.²⁵

En primer lugar, el TSPR destaca que no surge del texto de la Ley la obligación de liquidar la licencia por enfermedad, a diferencia de la liquidación del balance acumulado por vacaciones, para cuya liquidación la Ley sí dispone expresamente. En segundo lugar, repasa el historial legislativo de la Ley Núm. 180, y encuentra que esta Ley incorporó las disposiciones de la Ley Núm. 84 de 1995 (en adelante, “Ley Núm. 84”) en cuanto a las licencias por vacaciones y por enfermedad,²⁶ la cual no requería la liquidación de la licencia por enfermedad acumulada en exceso. A

²² *Id.*

²³ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Decreto Mandatorio, Núm. 73 6ta (1993), http://www.trabajo.pr.gov/doc/pdfs/Referencia%20Laboral/Decretos/DM_Num_73_6ta_Rev_1993_Ind_de%20Comunicaci.pdf.

²⁴ *Zayas Rodríguez*, 195 DPR en la pág. 725.

²⁵ *Id.* en las págs. 735-36.

²⁶ Ley de Salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad, Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, 29 LPRÁ §§ 246h-247 (1995 & Supl. 1996) (derogada 1998).

tales efectos, el historial legislativo de la Ley Núm. 84 refleja que el Proyecto de Ley originalmente disponía para el pago del balance acumulado de la licencia por enfermedad. Sin embargo, al surgir oposición a tal pago en el proceso legislativo, en la versión final del proyecto se eliminó el lenguaje que hubiese requerido dichos pagos.

Al resaltar la importancia de la licencia por enfermedad, la opinión recoge expresiones anteriores del propio Tribunal a los efectos de que la misma:

[E]s algo más que un beneficio marginal común y corriente de un empleado. Es una necesidad fundamental para el trabajador puertorriqueño que surge de una necesidad involuntaria no imputable al trabajador. Cuando esta licencia se hace acumulativa, tanto el patrono como el empleado derivan beneficios de la misma, pues con ella se disuade el ausentismo y se le provee al trabajador la oportunidad de *acumular la licencia para cuando la necesite por razones de enfermedad*.²⁷

C. Comentario

Nos preguntamos, a la luz de esas expresiones, si acaso no habrá llegado el momento de reconsiderar la legislación actual y se provea para la liquidación de la licencia por enfermedad cuando un empleado en la empresa privada termina su empleo. En este sentido, esto no sería algo nuevo en nuestra jurisdicción, pues como consigna el TSPR en una nota al calce, la Ley Núm. 125 de 1967, aplicable a los empleados públicos, dispone un pago para la liquidación de la licencia por enfermedad a la jubilación del empleado o para aquellos que hayan trabajado diez años o más al momento de cesar en su empleo.²⁸

Si bien la Ley Núm. 180 provee para su acumulación hasta un máximo de quince días para los años sucesivos, el balance acumulado no utilizado desaparece una vez el empleado cesa en su empleo. Evidentemente, el temor a *perder* los días acumulados es un incentivo para el ausentismo. Es decir, algunos empleados podrían verse tentados a ausentarse del trabajo alegando estar enfermos, por no querer *perder* el balance al exceder los quince días al final del año o al cesar en su empleo. Ello puede ser perjudicial tanto para el empleado, quien pudiese tener problemas de salud y descubrir que ha utilizado, para no *perder* y sin haber estado enfermo, los días por enfermedad que ahora necesita, como para la empresa que se ve afectada por las ausencias del empleado. Nos parece que si se permitiese la liquidación de la licencia acumulada, aunque se limite a un máximo del balance acumulado, veríamos que, en efecto, tanto el patrono como el empleado derivarían beneficios de la misma, pues con ella se disuadiría el ausentismo y se le proveería al trabajador la oportunidad de acumular la licencia para cuando la necesite por razones de enfermedad.

²⁷ Zayas Rodríguez, 195 DPR en la pág. 725 (citando a *Sucn. Álvarez Crespo*, 150 DPR en la pág. 270).

²⁸ Pago global de licencias acumuladas, Ley Núm. 125 de 10 de junio de 1967, 3 LPRA § 703a (2017).

Por último, debemos apuntar que la *Ley de transformación y flexibilidad laboral* modifica la definición de “salario”, pues dispone que sólo “incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria”.²⁹ Al eliminarse la frase *toda clase de compensación*, queda claro que, tal como resolvió el TSPR, la licencia por enfermedad sigue estando excluida del término “salario”, por no tratarse de una retribución pecuniaria, y por ende no procede su liquidación.

III. VELÁZQUEZ ORTIZ V. GOBIERNO MUNICIPAL DE HUMACAO

A. Hechos

En este caso,³⁰ en una opinión por la jueza presidenta Oronoz Rodríguez, disidente por el juez asociado Estrella Martínez con opinión a la cual se unió la jueza asociada Pabón Charneco, el Tribunal Supremo discute dos controversias: (1) a partir de qué momento comienza a transcurrir el término prescriptivo para presentar una demanda de hostigamiento sexual por ambiente hostil bajo la Ley Núm. 17 de 1988, *Ley de hostigamiento sexual en el empleo*;³¹ y (2) puede un empleado transitorio que presenta una queja administrativa reclamar por represalias, bajo la *Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio*³² (en adelante, “*Ley de represalias*”) cuando el patrono posteriormente no renueva su contrato de trabajo.

La demandante empezó a trabajar en abril de 2008 en un hospital del Municipio de Humacao como enfermera mediante un contrato de empleo transitorio.³³ Según la demandante, a partir del 21 de abril del 2009, comenzó a ser objeto de hostigamiento sexual por otra enfermera. La demandante le dijo a esa enfermera que su conducta era indeseada y posteriormente, se quejó de la situación con su supervisora y le pidió que reuniera a la otra enfermera para resolver la situación.³⁴ Por razones personales, la supervisora no podía reunirse y le sugirió que hablara ella directamente con la enfermera. La demandante, entonces, fue donde la enfermera, discutieron y terminaron teniendo una confrontación física, tras la cual la demandante radicó una querrela con la Policía y otra en la Oficina de Recursos Humanos del Municipio. Como resultado, ambas fueron asignadas a turnos de trabajo distintos; esto es, fueron separadas.³⁵

²⁹ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf> (última visita 5 de abril de 2018).

³⁰ Velázquez Ortiz v. Mun. De Humacao, 197 DPR 656 (2017).

³¹ Ley de hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPR § 155e (2017).

³² Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPR §§ 194-194b (2017).

³³ Velázquez Ortiz, 197 DPR en la pág. 659.

³⁴ *Id.* en la pág. 660.

³⁵ *Id.*

El 30 de junio de 2009 expiró el contrato transitorio de la demandante. Se lo renovaron hasta el 15 de agosto de 2009 y luego no se lo volvieron a renovar. El 24 de junio de 2010, un año y un día más tarde, la demandante presentó una acción por hostigamiento sexual y represalias en contra del Municipio. Alegó que la entidad gubernamental “sabía de los actos de hostigamiento sexual [e] incumplió su deber de proveer un ambiente de trabajo seguro”.³⁶ Asimismo, alegó “que la no renovación de su contrato fue en represalia por haber presentado la queja de hostigamiento sexual”.³⁷ Argumentó que el ambiente hostil continuó después del 23 de junio debido a que el Municipio no llevó a cabo acciones afirmativas para evitarlo.

El Tribunal de Primera Instancia determinó, mediante sentencia sumaria, que la acción de hostigamiento sexual estaba prescrita, pues la demandante admitió que después del 23 de junio de 2009 no había ocurrido ningún otro acto de hostigamiento.³⁸ También desestimó la acción de represalias.

El Tribunal de Apelaciones revoca al entender que no procedía disponerse del caso mediante sentencia sumaria. Concluye que el ambiente hostil pudo haber continuado después de que terminaron los actos de hostigamiento el 23 de junio de 2009 y que la prueba documental sometida por el Municipio era insuficiente para resolver la alegación de represalias sumariamente.³⁹

B. Opinión del Tribunal Supremo

En una opinión emitida por la jueza presidenta Oronoz Rodríguez, el Tribunal Supremo discute la *Ley de hostigamiento sexual en el empleo* y, en particular, nos dice que el hostigamiento sexual por ambiente hostil es una modalidad de la doctrina de daños continuados. En cuanto al ambiente de trabajo, explica que tanto el patrono público como el privado tienen la obligación de prevenir el hostigamiento sexual y la intimidación.⁴⁰ Según la *Ley de hostigamiento sexual en el empleo*, un patrono responderá por los actos de sus empleados “a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación”.⁴¹ A pesar de que un acto de índole sexual podría no ser lo suficientemente severo como para dar lugar a una causa de acción por hostigamiento sexual o para crear un ambiente hostil, una pluralidad de actos sexuales puede, de hecho, crear tal ambiente. Un acto sexual en contra de una persona tiene un lugar y tiempo fijo; igualmente, varios actos sexuales son acciones completas que se pueden definir

³⁶ *Id.*

³⁷ *Id.*

³⁸ *Id.* en la pág. 661.

³⁹ *Id.* en la pág. 662.

⁴⁰ *Id.* en la pág. 664 (citando con aprobación *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 131 (1990) para recordarnos que hay dos modalidades de hostigamiento sexual: *quid pro quo* y ambiente hostil).

⁴¹ *Ley de hostigamiento sexual en el empleo*, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA § 155e (2017).

con un comienzo y una terminación. La opinión procede a explicar que el término prescriptivo para presentar la demanda es de un año a partir del último acto.⁴² El artículo 14 de la *Ley de hostigamiento sexual* en el empleo dispone que: “[e]l término prescriptivo en acciones por hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar a decursar cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción”.⁴³ Además, el Tribunal aclara que la víctima de hostigamiento sexual por ambiente hostil tiene derecho a demandar no solo por los daños que sufrió mientras duró el hostigamiento sino también por los que haya sufrido después del último acto cómo resultado del hostigamiento.

En resumen, a la luz de la jurisprudencia citada, el Tribunal resuelve que el periodo prescriptivo de una acción de hostigamiento sexual por ambiente hostil comienza a correr a partir de la fecha en que ocurre *el último acto de hostigamiento*; es decir, desde que cesa la conducta ilícita que creó el ambiente hostil y originó la reclamación, siempre y cuando no haya circunstancias de coacción o intimidación que impidan el ejercicio de la causa de acción.⁴⁴ En tales casos, el término no empieza a correr hasta que cesan dichas circunstancias y se tiene la oportunidad de ejercer la acción. Nos dice, además, que la omisión del patrono en tomar acción para corregir la situación es relevante a los fines de establecer su responsabilidad por los daños sufridos, pero no para el cómputo del periodo prescriptivo.⁴⁵ En este caso, como no estaba en disputa que el último acto de hostigamiento ocurrió antes del 23 de junio de 2009, el Tribunal concluyó que la acción radicada el 24 de junio de 2010 estaba prescrita.

En cuanto al tema de si a la demandante le cobijaba la *Ley de represalias*, el Municipio alegó que, por ser una empleada transitoria, la demandante no tenía una expectativa de permanencia en el empleo, por lo que la no renovación del contrato no cualificaba como una acción adversa al amparo de la *Ley de represalias*.⁴⁶ El Tribunal Supremo rechazó este argumento y nos refirió al texto de la Ley, la cual define el término *empleado* como “cualquier persona que presta servicios a cambio de salarios o cualquier tipo de remuneración”.⁴⁷ Además, nos dice que “el historial legislativo es claro al establecer que la ley va dirigida a proteger a ‘cualquier empleado sin distinción de puesto’ y a ‘todo tipo de empleado (y no solo a aquellos contratados sin tiempo determinado)’”.⁴⁸ En consecuencia, el Tribunal resuelve que la no renovación de un contrato transitorio daría lugar a un caso

⁴² *Id.* § 155m.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ *Velázquez Ortiz*, 197 DPR en la pág. 668.

⁴⁵ *Id.* en la pág. 672.

⁴⁶ *Id.* en la pág. 673.

⁴⁷ Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRÁ § 194(a) (2017).

⁴⁸ *Velázquez Ortiz*, 197 DPR en la pág. 673 (*citando a* Informe sobre el P. del S. 987, Com. de lo Jurídico y Com. de Trabajo y Asuntos del Veterano y Recursos Humanos, 22 de junio de 1991, 5ta Ses. Ord., 11ma. Asam. Leg., en la pág. 5.; Memorando de la Ofic. del Srio. del DTRH con relación al P. del S. 987 de 18 de marzo de 1991, en la pág. 2).

prima facie de violación a la *Ley de represalias* si se establece una relación causal entre la actividad protegida del empleado y la subsiguiente acción adversa.

En contraste con la mayoría, el juez asociado Estrella Martínez y la juez asociada Pabón Charneco disintieron por entender que la causa de acción por hostigamiento sexual contra el Municipio no estaba prescrita. Explican que:

[L]a señora Velázquez Ortiz expresó en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria que el ambiente hostil no culminó con el hecho de no tener contacto con la otra empleada. Por el contrario, ésta particularizó que temblaba y lloraba con solo pensar que podía encontrarse con la señora Hernández Paulino en el cambio de turno o con tan solo reconocer que estaba presente en el área de trabajo.⁴⁹

Los disidentes hubieran encontrado que la obligación del Municipio de evitar el alegado hostigamiento sexual estuvo vigente hasta el 15 de agosto de 2009, cuando el contrato de trabajo de la señora Velázquez Ortiz no fue renovado y, por ende, que es a partir de esa fecha que comienza a transcurrir el periodo prescriptivo. De esta manera, mientras la demandante siguiera trabajando en el hospital y hubiese la posibilidad de que se encontrase con la alegada hostigadora, ésta estaría expuesta, ante la inacción del Municipio, a un ambiente hostil y a los efectos en su estado anímico del hostigamiento sufrido.

C. Comentario

La norma establecida por el Tribunal en este caso tiende a facilitar la tarea de los tribunales en términos de poder precisar cuándo comenzó el periodo prescriptivo en un caso bajo la *Ley de hostigamiento sexual en el empleo*. Ello es de particular importancia en casos como éste, bajo la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil donde se trata de daños continuados.

Aunque la opinión disidente establece una fecha cierta en este caso para el periodo de prescripción, esto es, cuando la demandante cesó en su empleo, lo cierto es que el poder precisar dicha fecha se complicaría si a esta empleada se le hubiese renovado su contrato y hubiese seguido trabajando sin encontrarse o sin tener incidente alguno con la otra enfermera. Por otro lado, partiendo de la premisa de que el ambiente hostil no se había disipado, se podría argumentarse que el término prescriptivo pudo haberse reiniciado cuando las dos empleadas se encontraron de nuevo en su empleo, ya que la demandante alegó que reaccionaba con lágrimas y temblor al pensar que podría encontrarse con la otra enfermera.

IV. SANTIAGO NIEVES V. BRAULIO AGOSTO MOTORS, INC.

A. Hechos

¿Es responsable, en su carácter personal, un agente del patrono por discriminar o tomar represalias contra un empleado en violación de la Ley Núm. 115 de

49 *Id.* en la pág. 681 (Estrella Martínez, opinión disidente).

1991, conocida como la *Ley de represalias*?⁵⁰ Mediante opinión del juez asociado Martínez Torres, el Tribunal Supremo determina que si bien la *Ley de represalias* le impone responsabilidad a un Patrono por los actos de sus agentes que infrinjan dicha ley, la misma no crea una causa de acción contra estos agentes en su carácter personal.⁵¹

El Departamento de Hacienda hizo una auditoría en la compañía Braulio Agosto Motors, Inc., con relación al pago del impuesto sobre ventas y uso. El señor Santiago Nieves, Gerente General de la compañía, fue la persona encargada de darle los documentos e información a los auditores. Según el demandante, tras Hacienda notificarle preliminarmente a la compañía unas deficiencias, éste fue despedido. Por tal razón, Santiago Nieves demanda a la compañía Braulio Agosto Motors, Inc., al señor Agosto Vega y a la señora Agosto Flores por despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, represalias bajo la Ley Núm. 115 y daños y perjuicios bajo el artículo 1802.⁵² Alegó que unos días antes del despido, estos dos representantes o agentes de la compañía se reunieron con él y le dijeron que estaban descontentos con la forma en que había manejado la información que se le dio a Hacienda durante la auditoría. Sostuvo, pues, que fue despedido por colaborar en la auditoría de Hacienda y no, cómo alegó la compañía, por deficiencias en su desempeño.

Tras recibir la contestación a la demanda, el Tribunal de Primera Instancia le requirió al demandante que justificara la inclusión en ésta de los agentes del patrono en su carácter personal. Al responderle al Tribunal, el demandante reconoció que la acción por despido injustificado solo procedía contra el patrono. Argumentó, sin embargo, que la acción de represalias bajo la *Ley de represalias* podía ser dirigida tanto contra el patrono como contra los agentes del patrono y que, en todo caso, estos agentes le respondían individualmente por daños bajo el artículo 1802.⁵³

Los demandados, por su parte, alegaron que la acción de represalias bajo la Ley Núm. 115 solo podía ser dirigida contra el patrono y no contra sus agentes y que en la demanda no se alegaban actos torticeros independientes del despido por lo que no procedía una acción bajo el artículo 1802.⁵⁴ Primera Instancia, mediante sentencia parcial, desestimó las acciones por despido injustificado, represalias y daños contra Agosto Vega y Agosto Flores;⁵⁵ el Tribunal de Apelaciones lo confirmó.⁵⁶

⁵⁰ Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRÁ §§ 194-194b (2017).

⁵¹ Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, 197 DPR 369, 372 (2017).

⁵² Ley de despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185-185m (2017); 29 LPRÁ §§ 194-194b (2017); CÓD. CIV. PR art. 1802, 31 LPRÁ § 5141 (2015).

⁵³ *Santiago Nieves*, 197 DPR en la pág. 374.

⁵⁴ *Id.* en las págs. 374-75.

⁵⁵ *Id.* en la pág. 375.

⁵⁶ *Id.* en las págs. 375-76.

B. Opinión del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo, al describir el alcance de la Ley Núm. 115, nos dice que esta tiene el propósito de limitar la facultad patronal de despedir a un empleado por participar en procesos investigativos de naturaleza gubernamental. Esta ley crea una causa de acción contra un patrono que discrimine contra un empleado por éste ofrecer testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial.⁵⁷ Además, permite una compensación por los daños reales sufridos, angustias mentales y salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado y provee para el pago del doble de los daños.⁵⁸

Según la mayoría del Tribunal, aunque la definición de *patrono* en la Ley Núm. 115 incluye a los agentes del patrono, no surge del historial legislativo que la intención legislativa fuese imponer responsabilidad individual a los agentes de un patrono. El Tribunal Supremo analiza el lenguaje de la ley y señala que es diferente al de otras leyes laborales “en las que el legislador [expresamente] creó una causa de acción contra cualquier persona que incurre en la conducta proscrita y no solo contra el patrono”.⁵⁹ Por tal razón, el Tribunal opina que la intención legislativa no fue imponer responsabilidad individual a los agentes de un patrono sino solamente hacer al patrono responsable vicariamente por los actos de sus agentes. Concluye el Tribunal que “[l]a represalia en sí no constituye un acto por el cual se pueda responsabilizar según la Ley Núm. 115-1991 . . . a un agente que no ostenta poder sobre la situación laboral del empleado agraviado”.⁶⁰ En consecuencia, confirma las decisiones del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de desestimar las acciones tanto bajo la Ley Núm. 80, la Ley Núm. 115 y el artículo 1802 contra Agosto Vega y Agosto Flores.⁶¹

Por su parte, el juez asociado Estrella Martínez disiente por entender que la intención legislativa, al incluir el término *agente* en la definición de *patrono*, era imponerle responsabilidad por la conducta prohibida tanto al patrono como a sus

57 *Id.* en la pág. 376.

58 *Id.* en las págs. 377-78.

59 *Id.* en la pág. 380. Véase Ley de hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA § 155j (2017), la cual dispone que “[t]oda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo . . . incurrirá en responsabilidad civil” (cita omitida); véase también Ley de discrimen por razón de sexo en el empleo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA § 1341, que establece que “[t]oda persona, patrono u organización obrera según se definen en este capítulo, que incurra en cualquiera de las prohibiciones del mismo incurrirá [en] responsabilidad civil”.

60 *Id.*

61 El Tribunal Supremo también confirma la desestimación de la acción bajo el artículo 1802 contra la compañía. *Id.* en las págs. 385-86 (citando a SLG Pagán Renta v. Walgreens, 190 DPR 251, 260 (2014), nos recuerda que, “[c]omo regla general, ante una conducta . . . sancionada por una legislación especial de índole laboral, el empleado solo [tiene] derecho al remedio que dicha ley disponga, sin poder acudir al Art. 1802 del Código Civil” (cita omitida); citando a SLG v. Royal Bank de PR, 145 DPR 178, 193 (1998), añade que por excepción, si el Patrono incurre en conducta torticera independiente del acto de despido, podría incurrir en responsabilidad bajo el artículo 1802).

agentes individualmente.⁶² Resalta en su disenso la inconsistencia de que el patrono sea responsable de las represalias llevadas a cabo por sus agentes, mientras que éstos no lo sean en su carácter personal, aunque se trate —como en este caso— del dueño y de la persona que preside la compañía.⁶³ Además, disiente de la desestimación de la acción en daños y perjuicios contra los dos agentes del patrono. A su juicio, las leyes laborales no deberían ser un impedimento para que un empleado tenga derecho a remedios no contemplados en una ley laboral.

La jueza presidenta Oronoz Rodríguez también disintió pero solo de aquella parte de la opinión que no reconoce una causa de acción bajo la Ley Núm. 115 contra los agentes del patrono en su carácter individual.⁶⁴ A la jueza presidenta se unió la juez asociada Rodríguez Rodríguez. Señala la Jueza Presidenta que la definición de *patrono* en la Ley Núm. 115 es “sumamente abarcadora, incluyendo así a los *agentes y supervisores* del patrono”.⁶⁵ Arguye que en la medida en que la Ley Núm. 115 le impone responsabilidad civil al patrono, “la propia definición de la ley da margen para concluir que puede ser hallado responsable, no solo el patrono, sino también sus agentes y supervisores”.⁶⁶

El juez asociado Rivera García también disintió de la determinación de que la Ley Núm. 115 no impone responsabilidad personal.⁶⁷ En su opinión, la referencia a *agente* en la definición de *patrono* tiene el efecto de crear una causa de acción independiente contra los agentes del patrono. Destaca en su disenso el hecho de que la Ley Núm. 115 provee sanciones criminales, tanto para multas como para la reclusión de un Patrono que incurra en actos de represalia, lo cual, argumenta, implica la intención del legislador de también imponerle responsabilidad a los agentes del patrono envueltos directamente en los actos de represalia.⁶⁸ Por el contrario, estuvo de acuerdo en que si una ley especial laboral provee un remedio para una violación de sus términos, no procede otro remedio bajo una ley general. Por tal razón, concuerda en que se desestimase la acción bajo el artículo 1802, máxime cuando no se alegaron actos torticeros independientes al despido.

C. Comentario

El Tribunal Supremo de Puerto Rico concluye que el empleado despedido en este caso, que invoca las disposiciones de la Ley Núm. 115, no tiene una causa de

⁶² Santiago Nieves, 197 DPR en la pág. 415 (Estrella Martínez, opinión disidente).

⁶³ *Id.*

⁶⁴ *Id.* en la pág. 389 (Oronoz Rodríguez, opinión de conformidad en parte y disidente en parte).

⁶⁵ *Id.*

⁶⁶ *Id.*

⁶⁷ *Id.* en la pág. 391 (Rivera García, opinión disidente y concurrente).

⁶⁸ *Id.* en las págs. 399-400.

acción contra su patrono por daños bajo el artículo 1802.⁶⁹ Tal conclusión es consistente con la norma expuesta en *SLG Pagán Renta v. Walgreens*,⁷⁰ a los efectos de que si una conducta está reglamentada por una ley especial de índole laboral, el empleado solo tiene derecho al remedio que esa ley provea, sin poder recurrir al artículo 1802 del Código Civil. Sin embargo, nos parece que esa norma es inconsistente con la esbozada en *Dorante v. Wrangler of P.R.*, donde se reconoce una causa de acción bajo el artículo 1802 a los parientes de un empleado despedido en violación a la Ley Núm. 96 de 1953,⁷¹ que prohíbe las represalias por testificar en un procedimiento bajo las leyes laborales. Nos preguntamos, pues, si los familiares de Santiago Nieves podrían, si asumimos que hubiesen sufrido daños como resultado del despido, demandar a tenor con el artículo 1802, aunque Santiago Nieves no pueda. Por otro lado, nos preguntamos si hay, en la práctica, diferencia alguna entre los remedios a los que tendría derecho Santiago Nieves bajo una u otra ley; ya que, en este sentido, la Ley Núm. 115 provee para que el empleado reclame por los daños y angustias mentales, así como para honorarios de abogado.

CONCLUSIÓN

Los casos que hemos analizado en el presente trabajo presentan variadas controversias en el ámbito del derecho laboral, o más propiamente, en el del derecho de empleo. Al ver cómo estas controversias son resueltas, no hemos podido discernir una tendencia a favor o en contra de los empleados al interpretar y aplicar aquellas disposiciones o normas que están vigentes en el campo obrero patronal. Así pues, vemos como en *Cardona Caraballo* el Tribunal interpretó liberalmente a favor del empleado la Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, al concluir que el pago de dietas y millajes constituía un beneficio al amparo de dicha Ley al cual, por lo tanto, le aplicaba la doble penalidad. Por otro lado, en *Santiago Nieves*, el Tribunal rehúsa adoptar una interpretación amplia del término patrono al resolver que bajo la Ley de represalias el empleado solo puede demandar a la empresa y no a sus agentes en su carácter individual. Asimismo, en el caso de *Zayas Rodríguez*, el Tribunal interpreto literalmente la antes referida Ley de salario mínimo, al resolver que no hay derecho al balance no usado de la licencia por enfermedad al empleado cesar en su empleo. Por último, en *Velazquez Ortiz* al definir cuándo comienza a transcurrir el periodo prescriptivo en un caso de hostigamiento sexual bajo la modalidad de ambiente hostil, el Tribunal adopta una norma restrictiva, a la vez que precisa, de que dicho periodo comienza a partir del último acto de hostigamiento y no desde el momento posterior en que se haya remediado o eliminado dicho ambiente hostil.

69 *Id.* en la pág. 386.

70 *SLG Pagán Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251, 260 (2014).

71 *Dorante v. Wrangler of PR*, 145 DPR 408 (1998).