

PROPUESTA: EL ACOSO LABORAL COMO UNA CAUSA DE ACCIÓN INDEPENDIENTE EN LAS RECLAMACIONES LABORALES: PROYECTOS DE LEY, TRAYECTORIA, VETOS Y RESISTENCIAS

ARTÍCULO

YESENIA QUIÑONES NIEVES*

Introducción	200
I. Mirada general al concepto de acoso laboral	203
A. Surgimiento y definición	203
B. Características y uso.....	204
C. Prevalencia, finalidad y estrategias.....	204
D. Consecuencias en la víctima y en la organización	206
II. Acoso laboral en Puerto Rico.....	206
A. Proyectos de Ley y Resoluciones	207
B. Proyectos vetados	217
i. Proyecto del Senado 2901 del 10 de mayo de 2004 presentado por la Senadora Velda González de Modestti (PPD)	217
a. Propósito	217
b. Definición de acoso laboral.....	218
c. Aspectos importantes del proyecto	218
ii. Proyecto del Senado 501, presentando el 9 de abril de 2013 por la Senadora Rosanna López León (PPD).....	219
a. Propósito	219
b. Definición de acoso laboral.....	220
c. Aspectos importantes del proyecto	220
d. Trámite legislativo y veto.....	221
C. Análisis de los proyectos de ley	223
i. Similitudes	223
ii. Diferencias	225
iii. Detractores	226
D. Propuesta	227
i. Procesal	227
ii. Sustantiva	228
III. Jurisprudencia	229

* La autora es estudiante de tercer año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. El artículo fue realizado como requisito del curso DERE-7996: Seminario de reclamaciones laborales, ofrecido por la profesora Emmalind García-García en diciembre de 2018.

A. Tribunal Supremo: derechos constitucionales en el empleo.....	229
B. Tribunal Apelativo.....	234
i. Término prescriptivo	234
ii. Jurisdicción.....	235
iii. Planteamiento constitucional	235
iv. Doctrina de inmunidad patronal.....	236
v. Convenios colectivos.....	236
vi. Despido injustificado y acción de daños.....	237
vii. Pleitos contra el Estado	237
viii. Renuncia al reclamo.....	238
C. Laudos de arbitraje.....	238
i. Causa de acción en arbitraje	239
ii. Prueba.....	239
iii. Remedios.....	239
IV. Reclamo de acoso laboral en la jurisprudencia.....	240
A. Figuras jurídicas utilizadas en la presentación de un reclamo de acoso laboral..	240
i. Violación a derechos constitucionales.....	240
ii. Daños y perjuicios a partir del art. 1802 del Código Civil	241
iii. Acción de libelo y calumnia.....	242
iv. Violación a artículos del convenio colectivo	242
v. Otras leyes laborales	242
vi. Equidad.....	243
vii. Solicitar un recurso de <i>injunctio</i> al tribunal para que ordene al patrono el cese y desista de la conducta.....	243
viii. Argumento contractual a partir de la Teoría General de los Contratos....	243
B. Alegaciones típicas usadas por los patronos demandados ante una reclamación por acoso laboral.....	244
C. Expresiones contradictorias de los Paneles del TA	245
Conclusión.....	246

INTRODUCCIÓN

En Puerto Rico, los empleados están protegidos por derechos laborales reconocidos explícitamente en la Constitución, en legislaciones laborales especiales y por la jurisprudencia.¹ La Constitución de Puerto Rico (en adelante, “Constitución de PR”), establece que, toda persona tiene derecho:

¹ Se incluye implícitamente el término de *empleadas* en cada instancia que se hable de *empleados*. De igual manera, cualquier referencia a nombres masculinos, se incluye el femenino. La autora reconoce la importancia del lenguaje inclusivo, no obstante, se omite su uso para disminuir el tiempo de lectura.

[A] escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo.²

Las secciones 17 y 18 de la Constitución de PR otorgan el derecho a organizarse y negociar colectivamente a los empleados de la empresa privada o de agencias del gobierno que funcionen como privadas.³ Además, la Constitución de PR reconoce unos derechos individuales que la jurisprudencia ha reconocido que operan en el escenario laboral. Uno de estos es el derecho a la intimidad,⁴ y la otra es la prohibición al discrimen “por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”.⁵ También, se ha reconocido en el escenario laboral el derecho de protección contra ataques abusivos a la honra y la reputación.⁶

Entre las leyes laborales se encuentran: la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985,⁷ sobre la prohibición de discrimen en el empleo por razón de sexo; la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985,⁸ que prohíbe el discrimen en el empleo por cuestión de impedimentos; la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988,⁹ que prohíbe el hostigamiento sexual; la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942,¹⁰ que protege a las madres obreras; la Ley Núm. 427-2000,¹¹ que reglamenta el periodo de lactancia o de extracción de leche materna en el empleo; la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (en adelante, “Ley 80”),¹² que provee indemnización cuando hubo un despido sin justa causa; la Ley Núm. 115-1991,¹³ que protege al empleado de represalias por ofrecer testimonios; y la Ley Núm. 22-2013,¹⁴ para prohibir el “discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado”.¹⁵ También existen leyes fe-

2 CONST. PR art. II, § 16.

3 *Id.* §§ 17-18.

4 *Id.* § 8.

5 *Id.* § 1.

6 *Id.* § 8.

7 Ley para garantizar la igualdad de derecho al empleo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA §§ 1321-41 (2017).

8 Ley para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA §§ 501-51b (2008).

9 Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades de 1988, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA §§ 155-155m (2017).

10 Ley de protección de madres obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, 29 LPRA §§ 467-74 (2017).

11 Ley para reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna, Ley Núm. 427-2000, 29 LPRA §§ 478-478h (2017 & Supl. 2018).

12 Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185n (2017 & Supl. 2018).

13 Ley contra el despido injusto o represalias a todo empleado por ofrecer testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA §§ 194-194b (2017).

14 Ley para establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado y enmendar la Ley Núm. 45 del 1998; Ley Núm. 184 del 2004; Ley Núm. 115 del 1965; Ley Núm. 81 del 1991 y Ley Núm. 100 del 1959, Ley Núm. 22-2013, 29 LPRA §§ 156-156f (2017).

15 *Id.* § 156.

derales aplicables a nuestra jurisdicción que protegen a los trabajadores, como *The Equal Pay Act of 1963*,¹⁶ la *Americans with Disabilities Act of 1990*,¹⁷ y la *Age Discrimination in Employment Act of 1967*.¹⁸

A pesar de todas estas leyes laborales, actualmente no existe una que de manera explícita proteja a los empleados contra el acoso laboral del que pudieran ser víctimas, sea por un compañero o por un supervisor, y que esa conducta no esté vinculada con alguna de las causas de acción o conductas discriminatorias ya protegidas mediante legislación. Esta falta de legislación en cuanto a la prohibición del acoso laboral y el reconocimiento de una causa de acción independiente, no se debe a falta de diligencia o atención de la Asamblea Legislativa, ya que desde el año 2001 al presente se han presentado nueve (9) Proyectos de Ley de la Cámara, siete (7) Proyectos de Ley del Senado, dos (2) Resoluciones del Senado y dos (2) Resoluciones de la Cámara, para atender de alguna manera la problemática del acoso laboral en Puerto Rico y ninguno ha logrado convertirse en ley y/o realizarse.¹⁹

En este trabajo, daremos una breve mirada a cada uno de estos Proyectos de Ley que han sido mal logrados, para conocer su propósito, contenido, alcance y sus trámites legislativos. También evaluaremos los argumentos de los detractores que contribuyeron a que estas medidas no se materializaran e identificaremos los intereses en conflicto y los argumentos jurídicos en tensión. Para esto, observaremos inicialmente una tabla con cada uno de estos proyectos, resaltando su contenido más importante. Luego, haremos una revisión de la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo, en sentencias del Tribunal de Apelaciones y en Laudos de Arbitraje, en las cuales atendieron algún planteamiento por acoso laboral como causas de acción al amparo de derechos constitucionales reconocidos a los empleados, como una acción de daños y perjuicios bajo el Art. 1802 del Código Civil,²⁰ o alguna otra figura jurídica. Posteriormente identificaremos los argumentos y planteamientos jurídicos utilizados con el propósito de identificar y proponer recursos y/o alegaciones que pudiera presentar un empleado víctima de acoso laboral en la actualidad y que, debido al vacío en legislación, no cuenta con una causa de acción independiente para poder presentar su reclamación laboral al amparo de una ley.²¹

Antes de iniciar nuestro análisis sobre los proyectos de ley y la jurisprudencia, presentamos de manera general lo que algunos estudiosos de la conducta humana e investigadores de las relaciones laborales han establecido formalmente que constituye el acoso laboral, incluyendo algunos criterios para identificarlo. Enfatizando que no es la intención de este trabajo el conocer las causas psico sociales que generan el acoso laboral o el perfil

16 The Equal Pay Act of 1963, 29 U.S.C. § 206 (2018).

17 Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. §§ 12101-102 (2018).

18 Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§ 621-34 (2018).

19 Se usarán los términos *mobbing*, acoso laboral, acoso moral o hostigamiento laboral como sinónimos.

20 Cód. Civ. PR art. 1802, 31 LPRA § 5141 (2015 & Supl. 2018).

21 En este artículo no se profundiza sobre reclamaciones laborales bajo la Ley Núm. 115-1991, o sobre el desarrollo legislativo de esta o alguna otra ley laboral en particular. El acoso o el discrimen que se analiza no es el que ocurre como un acto de represalia por haber dado testimonio en algún foro, sino el que se experimenta como parte del diario vivir en el entorno laboral, sin que pueda caer bajo esta causa de acción de represalia, alguna otra como acoso sexual o algún discrimen laboral por cuestión de raza, color, sexo, religión, entre otros ya reconocidos.

psicológico de las víctimas ni de los victimarios. Tampoco se profundizará sobre las consecuencias psicológicas del acoso laboral en las personas que lo sufren ni sus tratamientos o estrategias psico sociales para su prevención. Existe mucha literatura al respecto y requeriría de un análisis de teorías conductuales que sobrepasa las expectativas de este escrito.

I. MIRADA GENERAL AL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL²²

A. Surgimiento y definición

El concepto de acoso en el lugar de trabajo comenzó a investigarse y utilizarse en los años ochenta por el psicólogo alemán Heinz Leymann para referirse a la violencia psicológica, también llamada acoso moral en el espacio laboral. Leymann utilizó el término *mobbing*. “La denominación ‘*mobbing*’ deriva del verbo inglés ‘to mob’ que significa *asaltar* o *acosar*, por ello a los acosadores se [les] llama *mobber*. Traducido al español implica ‘*acoso u hostigamiento psicológico*’.”²³ Según Fernando López Lapuente:

[E]xiste *mobbing* cuando alguien agrede a otro con perversidad y ensañamiento, eligiendo como objetivo la destrucción del yo íntimo de la persona, justo donde reside su dignidad y el concepto de su identidad, menoscabando sus valores y su autoestima, y utilizando como estrategia el ocultismo y el secretismo, la ausencia de cualquier huella delatora de su horrenda acción.²⁴

Para identificar el acoso laboral y cumplir con la definición estricta de Leymann se deben cumplir con una o varias de las cuarenta y cinco (45) actitudes hostiles que este ha identificado.²⁵ Es necesario que esas actitudes hostiles se repitan al menos una vez a la semana durante al menos seis meses.²⁶ Este listado de actividades es utilizado en forma de cuestionario denominado *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (L.I.P.T.) y tiene 45 ítems.²⁷

Más tarde, “[e]n 1999, la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen acuñó el concepto ‘acoso moral’, con el propósito de. . . [o]btener de la comunidad europea la penalización de ese tipo de conducta o . . . [para] la creación de protecciones o salvaguardas jurídicas contra dichas prácticas”.²⁸ “[S]e define el acoso moral en el lugar de trabajo como

²² El acoso laboral se ha utilizado en la literatura bajo varios sinónimos como acoso moral, psico-terror, *mobbing*, *bullying*, acoso, hostigamiento laboral.

²³ Oscar Santos Di María, *Los métodos alternativos en la prevención y solución de los infortunios laborales*, 1 REV. JUR. FIA 21 (2008) (énfasis suplido) (*disponible en* la base de datos Microjuris).

²⁴ Fernando López Lapuente, *Mobbing, violencia psicológica en las organizaciones*, 42 REV. D.P. 203, 204 (2003).

²⁵ Alejandro M. Lapadú, *El mobbing laboral*, 1 REV. JUR. FIA 16 (2008) (*disponible en* la base de datos Microjuris).

²⁶ *Id.*

²⁷ *Id.*

²⁸ Carlos Mondríguez Torres, *El acoso moral en el trabajo*, 65 REV. COL. ABOG. PR 1 (2004) (*disponible en* la base de datos Microjuris).

aquella conducta no deseada que atenta contra la dignidad de una persona mediante la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo para cualquier empleado”.²⁹ El *mobbing* se puede definir “[c]omo el proceso de destrucción psicológica, intencionado y perverso, que una o varias personas incitan hacia otra/s mediante actitudes hostiles y repetitivas con el propósito de provocar el cese de su actitud, el cambio de puesto o el abandono de la organización empresarial”.³⁰ Actualmente, el acoso laboral ha sido nombrado por los psicólogos laborales e investigadores del tema como la epidemia del siglo XXI en el contexto laboral.³¹

B. Características y uso

El poder identificar las características particulares del *mobbing* ha sido materia de amplia discusión y estudio entre la comunidad de científicos de la conducta humana. Se ha llegado a un consenso sobre algunas de estas, las cuales son: “(1) [i]ntencionalidad: su objetivo y único placer es hacer la vida imposible al otro; (2) [r]epetición: todos los días o semanas se repite la agresión como la misma película de terror; (3) [l]ongevidad: antigüedad, autores consideran un mínimo de seis meses; (4) [a]simetría de poder: donde la parte que hostiga cuenta con una posición, recursos y apoyos muy superiores a los [de la persona agredida]; y (5) [f]inalidad: . . . quiere que abandonemos nuestro puesto [de trabajo] tras ser humillados, degradados y anulados”;³² entre otras características.

C. Prevalencia, finalidad y estrategias

Estudiosos del acoso laboral han identificado que esta conducta es un elemento de las condiciones de trabajo en los países desarrollados en donde las empresas adoptan “fórmulas crueles de alternativas al despido.”³³ Señalando que uno de los objetivos principales es, sin duda, que el trabajador abandone el empleo de forma voluntaria y de esta manera el patrono se pueda economizar los altos costos de indemnizaciones.³⁴ Según el autor, Santos Di María, es un mecanismo para deshacerse de empleados que resultan “molestos” por cuestión de su antigüedad, altos salarios y mayores de 45 años, por lo que el costo de despedirlos sería muy alto, de manera que son sometidos al acoso laboral para que se desespere y así “hundirlos psíquicamente” para que se vayan de manera voluntaria.³⁵

El autor Iñaki Piñuel y Zabala identifica algunas de las estrategias habituales utilizadas en el acoso laboral, como:

²⁹ *Id.*

³⁰ López Lapuente, *supra* nota 24, en la pág. 203.

³¹ Hilda I. Arbonés Lapena, *El mobbing es la pandemia del siglo XXI*, JUPSIN (26 de septiembre de 2016), <https://jupsin.com/en-sus-manos/mobbing-la-pandemia-del-siglo-xxi/>.

³² Oscar Santos Di María, *Las personas claves en la prevención de los infortunios laborales*, 2 REV. JUR. FIA 16 (2006) (disponible en la base de datos Microjuris).

³³ Lapadú, *supra* nota 25.

³⁴ Agustín Viguri Perea, *Estudio legislativo y jurisprudencial de derecho comparado en torno al mobbing*, 44 REV. D.P. 283, 284 (2004).

³⁵ Santos Di María, *supra* nota 32.

- a. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son inacabables en ese tiempo.
- b. Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- c. Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste («cómo si fuera invisible»).
- d. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- e. Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- ...
- g. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- h. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.
- ...
- j. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- k. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- l. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores.³⁶

Sobre estas estrategias, nos parece pertinente citar parte del Informe Positivo Conjunto del P. del S. 2144 (2011), que menciona:

El acoso muchas veces consiste en una violencia lentamente progresiva, soslayada, que es casi invisible, solo percibida por la víctima. Por ejemplo, asignar los peores turnos sin justificación, humillar en reuniones en forma de chiste, [crítica] a la ropa o recortes [de cabello] de forma consistente, hablar en forma fuerte y despectiva a un empleado, no proveer información pertinente al trabajo a desempeñar, acoso sexual, ignorar el trabajo realizado, encontrar siempre fallas en los trabajos a pesar del mejor esfuerzo, entre otros. Usualmente consiste en pequeños ataques repetidos, a menudo sin ningún testigo, de vez en cuando no verbales, o ambiguos.

Cada ataque considerado por separado no es verdaderamente grave. Es el efecto acumulativo progresivo de los pequeños ataques, que constituye la agresión mayor y el daño asociado.

El acoso laboral en el trabajo se define como cualquier conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que, por su repetición o su sistematización, produce daño a la dignidad o a la integridad psíquica o deterioro físico de la persona, haciendo peligrar su puesto de trabajo o degradando el prestigio de la persona o el ambiente de trabajo.

Se trata de ir destruyendo paulatinamente a una persona del ambiente laboral quitándole poco a poco su identidad, su papel, su función, su estatus, su imagen y eventualmente anularla. Es una noción subjetiva, que tiene en cuenta a la vez las actuaciones malintencionadas de una persona o grupo de personas.³⁷

D. Consecuencias en la víctima y en la organización

En cuanto a las posibles consecuencias que el acoso laboral pueda ocasionar en la salud y en la psiquis de la víctima se han identificado: síntomas psicossomáticos de estrés; de desajuste del sistema nervioso central; de desgaste físico como resultado de exposición al estrés prolongado; trastorno del sueño; cansancio; debilidad y problemas cognitivos.³⁸ En cuanto a efectos psicológicos que el acoso puede ocasionar en la víctima se ha identificado: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, *breakdown* o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima y deterioro en las relaciones de pareja.³⁹ Por otro lado, se ha identificado que la presencia de conductas de acoso en el lugar empleo tiene también consecuencias para la organización (empresa) como altos índices de ausentismo, abandonos de empleo, aumento en el número de accidentes y una disminución en la cantidad y calidad de la producción.⁴⁰

II. ACOSO LABORAL EN PUERTO RICO

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una causa de acción independiente por acoso laboral. Sobre esto nos dice el Profesor Zeno Santiago:

³⁷ Informe positivo conjunto sobre el P. del S. 2144, Com. de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos y Com. de lo Jurídico Civil, Senado de Puerto Rico, 22 de junio de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 14. En Puerto Rico, un estudio realizado en el 2005 por la Escuela de Medicina de Ponce con una muestra de 128 empleados públicos “demostró que el 90% de las víctimas de acoso moral sufrían de depresión grave o mayor”. P. del S. 1008 de 7 de octubre de 2005, 2da Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 3.

³⁸ Lapadú, *supra* nota 25.

³⁹ *Id.*

⁴⁰ Lapadú, *supra* nota 25.

Actualmente todos reconocemos que existe un grave problema de acoso laboral en el empleo en Puerto Rico. No obstante, el mismo todavía no ha sido reconocido en el ordenamiento puertorriqueño ni legislativa [ni] jurisprudencialmente. Por lo que no nos extrañaría que en los próximos años la Asamblea Legislativa o nuestro Tribunal Supremo se expresen sobre la validez de la causal del *mobbing* en nuestro ordenamiento jurídico.⁴¹

A. *Proyectos de Ley y Resoluciones*

Como se mencionó al inicio, han sido múltiples los intentos realizados por la Asamblea Legislativa para convertir el acoso laboral en una causa de acción independiente y/o para establecer la política pública del estado de prohibición de esta conducta en el escenario laboral. Desde el 2001 al presente se han presentado un total de dieciséis (16) Proyectos de Ley, nueve (9) de la Cámara de Representantes y siete (7) del Senado y cuatro (4) Resoluciones, dos (2) de cada cuerpo legislativo, sobre el Acoso Laboral. A continuación, se presentarán estas medidas con la intención de resumir a grandes rasgos sus propósitos principales y su trayectoria, para luego realizar un análisis sobre estas.⁴²

TABLA 1. PROYECTOS DE LEY Y RESOLUCIONES DEL SENADO Y LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE P.R. SOBRE EL ACOSO LABORAL DESDE EL 2001 AL PRESENTE.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
R. del S. 916 (20/09/2001)	“Ordenar a la Comisión del Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos del Senado que realice una investigación dirigida a detectar la existencia de la práctica conocida como ‘acoso moral’ en el trabajo [(la cual es lesiva a la moral y dignidad)], de esta existir; determinar su impacto en la estabilidad de las empresas y de sus empleados, la magnitud y extensión de esta práctica en la fuerza laboral puertorriqueña y que haga, además, cualesquiera recomendaciones que faciliten la erradicación de esta práctica”. ⁴³ Brindó 120 días a la Comisión para que realizara el informe. ⁴⁴	El 26 de junio de 2003 la Comisión de Asuntos Internos del Senado recomendó la aprobación de la medida con la enmienda de que se determinara si era necesario aprobar legislación para la protección del acoso laboral en el empleo y se identificaran las consecuencias psicológicas y físicas en los trabajadores. ⁴⁵ La medida no tuvo trámite posterior.

⁴¹ Charles Zeno Santiago, *Desarrollos recientes de las reclamaciones sobre represalias en el empleo*, 48 REV. JUR. UPR 401, 425 (2014).

⁴² Los Proyectos y las Resoluciones serán presentadas en orden cronológico. No se profundizará en medidas que tengan el mismo contenido que otras ya presentadas.

⁴³ R. del S. 916 de 20 de septiembre de 2001, 2da Ses. Ord., 14ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ Informe positivo sobre la R. del S. 916, Com. de Asuntos Internos, Senado de Puerto Rico, 26 de junio de 2003, 5ta Ses. Ord., 14ta Asam. Leg., en las págs. 1-2.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. del S. 2901 (10/05/2004)	“[D]efinir[,] prohibir, y sancionar el acoso psicológico y moral como una práctica discriminatoria que atenta contra los principios constitucionales de la libertad de trabajo, la dignidad y la vida humana”, ⁴⁶ la igualdad ante la ley y la protección contra ataques abusivos a la honra, reputación, vida familiar o privada. La medida aplicaría tanto a la empresa privada y pública. ⁴⁷	Fue aprobada en ambos cuerpos legislativos y enviada el 24 de agosto de 2004 a la entonces gobernadora, Sila María Calderón, quien no la firmó (veto de bolsillo). ⁴⁸
P. de la C. 1946 (13/09/2005)	Es una copia del P. de S. 2901 (2004).	Fue referido a la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara y se realizaron tres vistas públicas en el 2006. ⁴⁹ Entre los detractores principales fueron: Asociación de Industriales, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el Departamento de Justicia. ⁵⁰ El 17 de enero de 2007 la Comisión rindió un informe en el que no recomendó la aprobación de la medida. ⁵¹
P. de la C. 2024 (27/09/2005)	“[E]stablecer la ‘Política Pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el Acoso Laboral en el Ambiente de Trabajo’, para así detener esta práctica discriminatoria que atenta contra los principios constitucionales de la libertad de trabajo, la dignidad y la vida humana”. ⁵²	El 30 de octubre de 2006 la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara de Representantes emitió un informe negativo basado en que tenían ante ellos el P. de la C. 1946 de igual materia. ⁵³

46 P. del S. 2901 de 10 de mayo de 2004, 7ma Ses. Ord., 14ta Asam. Leg., en la pág. 1.

47 *Id.* en la pág. 3.

48 Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=68631> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

49 Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVOS, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=64697> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

50 Informe negativo sobre el P. de la C. 1946, Com. del Trabajo y Relaciones Laborales, Cámara de Representantes, 17 de enero de 2007, 5ta Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 10.

51 *Id.* en la pág. 1.

52 P. de la C. 2024 de 27 de septiembre de 2005, 2da Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 1.

53 Informe negativo sobre el P. de la C. 2024, Com. del Trabajo y Relaciones Laborales, Cámara de Representantes, 30 de octubre de 2006, 4ta Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en las págs. 1-2.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. del S. 1008 (7/10/2005)	“[F]ijar la política pública del gobierno con respecto al acoso moral [para] prohibir ese tipo de conducta”. ⁵⁴ Declarar el acoso laboral un tipo de discriminación que constituye práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional de la inviolabilidad de la dignidad del ser humano. ⁵⁵ La medida pretendía imponer responsabilidad absoluta al patrono y elevar el acoso laboral al mismo nivel jurídico que otras modalidades de discriminación que existen a nivel federal y local. ⁵⁶ La medida buscaba erradicar el mal que tanto afecta a los empleados y a la economía del país. ⁵⁷	El 5 de junio de 2006 las Comisiones de Gobierno y Asuntos Laborales y la de lo Jurídico, Asuntos Municipales y Financieros (todas del Senado), recomendaron la aprobación del Proyecto con enmiendas. ⁵⁸ Se mencionó en dicho Informe que “[c]on la aprobación de esta medida [se atendía] la necesidad de establecer una causa de acción independiente para los casos de acoso laboral para garantizar la protección de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores”, ⁵⁹ como la protección “contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”. ⁶⁰ Se realizaron vistas públicas el 10 de febrero de 2006. ⁶¹ Se presume se engavetó en el Senado.
R. de la C. 5168 (15/06/2006)	“[O]rdenar a las Comisiones del Trabajo y Bienestar Social de la Cámara de Representantes . . . realizar una investigación en torno a la práctica de acoso moral o ‘mobbing’, entre las modalidades de la práctica de discriminación en lugar de trabajo”, ⁶² reconociendo el derecho de todo ciudadano al disfrute pleno de sus derechos y de su trabajo, ⁶³ y para otros fines.	De ser aprobada por la Cámara, las comisiones legislativas debían presentar un informe en 180 días. ⁶⁴ Sin embargo, la Resolución quedó en Primera Lectura ante la Cámara el 19 de junio de 2007. ⁶⁵

54 P. del S. 1008 de 7 de octubre de 2005, 2da Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 1.

55 *Id.* en la pág. 4.

56 *Id.* en la pág. 3.

57 *Id.*

58 Informe conjunto positivo sobre la P. del S. 1008, Com. de Gobierno y Asuntos Laborales y Com. de lo Jurídico, Asuntos Municipales y Financieros, 5 de junio de 2006, 3ra Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 1.

59 *Id.* en la pág. 2.

60 *Id.* en la pág. 3.

61 Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=44406> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

62 R. de la C. 5168 de 15 de junio de 2006, 3ra Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 1.

63 *Id.* en la pág. 3.

64 *Id.* en la pág. 4.

65 Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=54456> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P de la C. 4040 (18/10/2007)	“[D]efinir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas del acoso laboral, tanto en la empresa privada como en las instituciones públicas dentro de la jurisdicción de Puerto Rico”, ⁶⁶ ya que esta conducta no puede continuar pasando desapercibida por los controles estatales; y para otros fines relacionados. ⁶⁷ Se estableció que el acoso laboral se sancionaría como delito grave en cuarto grado. ⁶⁸ Además, se incluye una lista de conductas que constituyen acoso laboral. ⁶⁹	El 12 de mayo de 2008 la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara rindió un informe negativo. ⁷⁰ Para este Informe solicitó memoriales explicativos a distintas agencias y organismos para que se expresaran sobre la medida. Entre los detractores de la medida se encontraron: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), Asociación de Industriales, Centro Unido de Detallistas y la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA). ⁷¹ El Informe negativo se unió al de los P. de la C. 1946 y P. del S. 1008. ⁷²
R. del S. 604 (25/08/2009)	“[O]rdenar a las Comisiones de Gobierno y Educación del Senado de Puerto Rico [a realizar] una investigación exhaustiva en torno [a las] alegadas prácticas de acoso psicológico en el esp[acio] de trabajo de parte de algunos Supervisores y Directores de área en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Humacao”. ⁷³ Se expresa que la conducta del acosador no es permitida por el art. II, sec. 1 de la Constitución de P.R. sobre la inviolabilidad de la dignidad del ser humano. ⁷⁴	El 18 de diciembre de 2012 el Senado rindió informe negativo por la proximidad de la finalización de la 16ta Asamblea Legislativa. ⁷⁵

66 P. de la C. 4040 de 18 de octubre de 2007, 6ta Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 1.

67 *Id.* en la pág. 2.

68 *Id.* en la pág. 9.

69 *Id.* en las págs. 5-7. También se incluyó un listado de conductas que no constituían acoso laboral en las págs. 7-8.

70 Informe negativo sobre el P. de la C. 4040, Com. del Trabajo y Asuntos Laborales, Cámara de Representantes, 12 de mayo de 2008, 7ma Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 1.

71 *Id.* en la pág. 2.

72 *Id.*

73 R. del S. 604 de 25 de agosto de 2009, 2da Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

74 *Id.*

75 Informe negativo sobre la R. del S. 604, Com. de Asuntos Internos, Senado de Puerto Rico, 18 de diciembre de 2012, 5ta Ses. Ext., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. del S. 2144 (9/05/2011)	“[F]ijar la política pública del gobierno con respecto al acoso laboral; definir la conducta [constitutiva de acoso y prohibirla]; imponer responsabilidades y deberes del patrono; fijar la responsabilidad civil del patrono; denegar la inmunidad patronal; fijar el término de prescripción de la causa de acción; instituir el recurso de ‘injunction’ y el procedimiento sumario; fijar la responsabilidad por el pago de honorarios de abogado y costas del proceso judicial; otorgar dispensa de agotamiento de remedios administrativos”; ⁷⁶ y establecer una causa de acción independiente para los casos de acoso laboral para garantizar la protección de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores y para otros fines. ⁷⁷ Proyecto muy similar al P. del S. 1008 (2005).	El 22 de junio de 2012 las Comisiones de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos y la de los Jurídico Civil (todas del Senado) presentaron un informe positivo con enmiendas a la medida. ⁷⁸ Estas comisiones solicitaron memoriales explicativos a diferentes agencias y organismos para que se expresaran sobre el Proyecto. El único detractor fue la Asociación de Industriales, el cual se basó en que ya existen leyes especiales que prohíben el discrimen en el empleo. ⁷⁹ Se presume que la medida se engavetó ya que no pasó a votación del Senado.

⁷⁶ P. del S. 2144 de 9 de mayo de 2011, 5ta Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁷⁷ *Id.* en la pág. 3.

⁷⁸ Informe positivo conjunto sobre el P. del S. 2144, Com. del Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos y Com. de lo Jurídico, 22 junio de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁷⁹ *Id.* en la pág. 8.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. de la C. 3898 (17/04/2012)	“[E]stablecer la ‘Ley contra la Violencia Psicológica en el ámbito laboral en Puerto Rico’; definir su ámbito de aplicación, prohibiciones y sanciones; . . . entre otros fines”. ⁸⁰	Esta medida fue atendida por la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara, la cual rindió un primer informe positivo con enmiendas, que posteriormente fue retirado. Luego sometió un segundo informe positivo con enmiendas. La comisión solicitó a diferentes agencias memorandos explicativos sobre sus posturas y se realizó una vista pública el 15 de mayo de 2012. ⁸¹ El único detractor de la medida fue la Asociación de Industriales, la cual argumentó que no existe legislación similar a nivel federal y tenían reservas sobre la definición al concepto de violencia psicológica. ⁸² El último trámite del Proyecto es que fue remitido a la Comisión de Calendarios de la Cámara el 23 de junio de 2012. ⁸³ Se presume se engavetó.
P. de la C. 4035 (1/05/2012)	Proveer una causa de acción privada de acoso laboral mediante la creación de “la ‘Ley para el Fomento del Ambiente Laboral Saludable’, a los fines de prohibir el acoso laboral, proveer protección y compensación a las víctimas ya sea por daño físico, psicológico y/o económico y para otros fines”. ⁸⁴	El 12 de diciembre de 2012 la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales rindió un informe negativo por motivo de haber finalizado la última sesión ordinaria del cuatrienio, por lo que no se recomendó su aprobación. ⁸⁵

⁸⁰ P. de la C. 3898 de 11 de abril de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁸¹ Informe positivo sobre el P. de la C. 3898, Com. del Trabajo y Relaciones Laborales, 23 de junio de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁸² *Id.* en las págs. 8-9.

⁸³ Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=32095_ (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

⁸⁴ P. de la C. 4035 de 1 de mayo de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁸⁵ Informe negativo sobre el P. de la C. 4035, Com. del Trabajo y Relaciones laborales, Cámara de Representantes, 12 de diciembre de 2012, 5ta Ses. Ext., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
R. de la C. 2165 29/06/2012	“[O]rdenar a la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico realizar una investigación expedita para conocer las acciones tomadas y efectividad de los protocolos adoptados para prevenir y prohibir el acoso laboral por las agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico y entidades del sector privado que integran el sector laboral de Puerto Rico, conocer los estudios e investigaciones de la Academia para la definición, prevención y manejo del acoso laboral en Puerto Rico.; y para otros fines relacionados”. ⁸⁶	El 30 de junio de 2012 la Comisión de Asuntos Internos de la Cámara de Representantes rindió un informe en el que recomendó la aprobación de la Resolución con enmiendas –errores gramaticales–. ⁸⁷ El 27 de diciembre de 2012, la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales rindió un informe que no podría considerar la medida por haber finalizado la última sesión ordinaria del cuatrienio. ⁸⁸

⁸⁶ R. de la C. 2165 de 29 de junio de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁸⁷ Informe sobre la R. de la C. 2165, Com. de Asuntos Internos de la Cámara, Cámara de Representante, 30 de junio de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

⁸⁸ Informe negativo sobre la R. de la C. 2165, Com. del Trabajo y Relaciones Laborales, Cámara de Representantes, 7 de diciembre de 2012, 5ta Ses. Ext., 16ta Asam. Leg., en la pág. 1.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. de la C. 79 (2/01/2013)	“[C]rear la ‘Ley para Prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico’; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso laboral o psicológico en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, prohibiciones y sanciones; facultar al [DTRH] a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados”. ⁸⁹ El Proyecto se enmarca en la protección de los derechos constitucionales de los empleados y establecía que el patrono que incurriera en acoso laboral no estaría protegido por la inmunidad patronal bajo la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935 frente al perjudicado, ya que el acoso se consideraría una acción culposa cometida con intención de lesionar. El empleado afectado podría recibir servicios a través de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, esta última al final se podía subrogar y recobrar del patrono los gastos incurridos en tratamientos.	La medida le fue referida a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara, la cual llevó a cabo cuatro vistas públicas –8 de febrero, 15 de febrero, 30 de abril y 22 de mayo del 2013–. ⁹⁰ Entre los ponentes con argumentos en contra de la medida estuvieron: la Junta de Relaciones del Trabajo, la Asociación de Industriales de P.R. y la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA). ⁹¹ El 22 de agosto de ese mismo año la comisión rindió su informe positivo con enmiendas. ⁹² Dicho informe reconoció que en la mayoría de las veces los tribunales desestiman las reclamaciones legales al concluir que no tienen una causa de acción y se genera un fracaso de la justicia. ⁹³ Se presume que se engavetó, ya que no hubo más trámite legislativo posterior sobre el mismo.

⁸⁹ P. de la C. 79 de 2 de enero de 2013, 1era Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 1.

⁹⁰ Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=18774> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

⁹¹ Informe positivo sobre el P. de la C. 79, Com. de Asuntos Laborales y Sistema de Retiro del Sistema Público, 22 de agosto de 2013, 2da Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en las págs. 12-14.

⁹² *Id.* en la pág. 1.

⁹³ *Id.* en la pág. 28.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. del S. 501 (9/04/2013)	Crear la “Ley para prohibir el hostigamiento físico y emocional o ‘bullying’ en el ámbito laboral del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para establecer una política pública vigorosa contra todo tipo de acoso laboral que pudiera atentar contra la dignidad y el desempeño del trabajador o la paz industrial. ⁹⁴ Es una copia del P. de la C. 79 (2013).	La medida fue referida a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado. ⁹⁵ El 11 de junio de 2013 se realizaron vistas públicas y el 11 de noviembre de ese mismo año la comisión rindió un informe positivo con enmiendas. ⁹⁶ En este primer informe, la comisión avaló la medida por entender que era de inmensa importancia el salvaguardar los derechos constitucionales de una población que es el pilar de la economía. ⁹⁷ Fue posteriormente aprobado en el Senado y la Cámara de Representantes y enviado al exgobernador Alejandro García Padilla, quien emitió <i>un veto expreso</i> el 13 de junio de 2014. ⁹⁸
P. del S. 744 ⁹⁹ (13/09/2013)	Igual al P. del S. 2144.	La Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos al Consumidor y Creación de Empleos emitió un informe negativo del Proyecto, en el que no recomendó su aprobación. ¹⁰⁰ Para su análisis solicitaron memoriales explicativos a distintas agencias y entidades. ¹⁰¹ Algunos de los que se opusieron a la medida fueron: la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA), la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, la Asociación de Industriales de P.R. y la Cámara de Comercio de P.R. ¹⁰² La comisión en su informe menciona estos memoriales y también establece que esta medida es similar al P. del S. 501, el cual recibió un veto expreso de exgobernador García Padilla. ¹⁰³

⁹⁴ P. del S. 501 de 9 de abril de 2013, 1ra Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 1.

⁹⁵ Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=22220> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

⁹⁶ *Id.*

⁹⁷ Informe positivo sobre el P. del S. 501, Com. Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos, Senado de Puerto Rico, 11 de noviembre de 2013, 2da Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 21.

⁹⁸ Oficina de Servicios Legislativos, *supra* nota 95.

⁹⁹ P. del S. 744 de 13 de septiembre de 2013, 2da Ses. Ord., 17ma Asam. Leg.

¹⁰⁰ Informe negativo sobre el P. del S. 744, Com. de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos, Senado de Puerto Rico, 7 de octubre de 2014, 4ta Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 1.

¹⁰¹ *Id.* en la pág. 2.

¹⁰² *Id.* en las págs. 6-11.

¹⁰³ *Id.* en las págs. 12-13.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. de la C. 1621 (16/01/2014)	Crear la “Ley para prohibir el acoso laboral consistente[,] asediar, acosar, acorralar en grupo y a acciones conducentes a producir miedo, aprehensión o terror en empleados/as en sus lugares de trabajo o incurrir en la actividad conocida como ‘mobbing’ y para otros fines”. ¹⁰⁴	El 17 de agosto de 2015, la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara no recomendó la aprobación, por entender que el P. de la C. 79 –aún vigente en aquel momento–, ya atendía la intención legislativa. ¹⁰⁵
P. de la C. 306 ¹⁰⁶ (2/01/2017)	Idéntico al P. del S. 501 (2013).	Este Proyecto tuvo dos vistas públicas, llevadas a cabo el 13 de diciembre de 2017 y el 2 de febrero de 2018, la primera por la Comisión de Asuntos Laborales y la segunda por la de Asuntos Internos –ambas de la Cámara–. ¹⁰⁷ Desde entonces no ha habido más trámites legislativos sobre el mismo.
P. de la C. 759 ¹⁰⁸ (8/02/2017)	Similar al P. del S. 2144 (2011).	Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y de lo Jurídico de la Cámara. ¹⁰⁹ Los días 13 de diciembre de 2017 y 2 de febrero de 2018 se realizaron vistas públicas. ¹¹⁰ No ha habido más trámite legislativo desde entonces.
P. del S. 327 ¹¹¹ (14/2/2017)	Idéntico al P. del S. 759 (2017).	El 16 de diciembre de 2017 fue referido a la Comisión de Gobierno del Senado. ¹¹² No ha habido más trámite legislativo desde entonces.

¹⁰⁴ P. de la C. 1621 de 16 de enero de 2014, 3ra Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 1.

¹⁰⁵ Informe negativo sobre el P. de la C. 1621, Com. Asuntos Laborales y Sistema de Retiro del Servicio Público, Cámara de Representantes, 17 de agosto de 2015, 6ta Ses. Ord., 7ma Asam. Leg., en las págs. 1-2.

¹⁰⁶ P. de la C. 306 de 2 de enero de 2017, 1ra Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

¹⁰⁷ Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=122778> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

¹⁰⁸ P. de la C. 759 de 8 de febrero de 2017, 1ra Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

¹⁰⁹ Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=123231> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

¹¹⁰ *Id.*

¹¹¹ P. del S. 327 de 14 de febrero de 2017, 1ra Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

¹¹² Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=124480> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

Medida y fecha	Propósito y aspectos generales	Trámite
P. del S. 394 (23/03/2017)	Casi idéntico al P. del S. 501 (2013) y el P. de la C. 306 (2017). Añade la necesidad de mayores protecciones a los trabajadores a partir de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, conocida como la <i>Ley de transformación y flexibilidad laboral</i> , la Ley Núm. 8-2017, conocida como la <i>Ley para la administración y transformación de los recursos humanos en el Gobierno de Puerto Rico</i> y la Ley Núm. 16-2017, conocida como la <i>Ley de igualdad salarial en Puerto Rico</i> . ¹¹³	El 28 de marzo de 2017 fue referido a la Comisión de Gobierno del Senado. ¹¹⁴ No ha habido más trámite legislativo desde entonces.

B. *Proyectos vetados*

A continuación, presentamos con mayor detalle los dos proyectos de ley que en su trámite legislativo llegaron hasta la oficina del gobernador de turno para su firma. Estos fueron el P. del S. 2901 del 10 de mayo de 2004, el cual fue presentado por la Senadora Velda González de Modestti (PPD) y el P. del S. 0501 del 9 de abril de 2013 presentado por la Senadora Rosanna López León (PPD). El primero recibió un veto de bolsillo por la exgobernadora Sila María Calderón y el segundo un veto expreso por el exgobernador Alejandro García Padilla.

i. Proyecto del Senado 2901 del 10 de mayo de 2004 presentado por la Senadora Velda González de Modestti (PPD).¹¹⁵

a. Propósito

El propósito del Proyecto era “definir, prohibir y sancionar el *acoso psicológico y moral* como una práctica discriminatoria que atenta contra los principios constitucionales de la libertad de trabajo, la dignidad y la vida humana”.¹¹⁶ En su exposición de motivos se identificaba que el acoso psicológico y moral es una manifestación de violencia que debe ser erradicada, por violar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.¹¹⁷ Se menciona, además, que el acoso puede tener consecuencias devastadoras para la salud, confianza, moral y el rendimiento de quien lo padece,¹¹⁸ y que “[e]n Puerto Rico, la persona

¹¹³ P. del S. 394 de 23 de marzo de 2017, 1ra Ses. Ord., 18va Asam. Leg., en la pág. 2.

¹¹⁴ Véase Oficina de Servicios Legislativos, SISTEMA ÚNICO DE TRÁMITE LEGISLATIVO, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=124547> (4 de abril de 2020), para examinar el trámite legislativo del proyecto.

¹¹⁵ P. del S. 2901 de 10 de mayo de 2004, 7ma Ses. Ord., 14ta Asam. Leg.

¹¹⁶ *Id.* en la pág. 1 (énfasis suplido).

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ *Id.* en las págs. 1-2.

afectada no cuenta con ningún mecanismo directo que le permita obligar al acosador a cesar en su conducta”.¹¹⁹ Luego presenta el argumento constitucional al establecer que nuestra Constitución prohíbe el discrimen, señala que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos los hombres son iguales ante la ley.¹²⁰ Además, que “[t]oda persona tiene derecho a la protección de ley contra ataques abusivos a su honra, reputación, vida privada o familiar”.¹²¹

b. Definición de acoso laboral

En cuanto a la definición de acoso laboral, el término utilizado en el proyecto es *mobbing* –acoso psicológico y moral– e indicaba que:

[E]xiste cuando se incurre en cualquier tipo de requerimiento, favor, acercamiento, condición, presión y/o cualquier otra conducta o manifestación ofensiva, no deseada por quien la recibe, ya sea verbal, escrita, simbólica o física, de naturaleza explícita o implícitamente psicológica y moral, cuando concurren una o más de las siguientes [circunstancias]: (a) cuando al aceptar y someterse a dicha conducta se convierta en forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; (b) cuando el rechazo de dicha conducta por parte de la persona acosada sea utilizado como fundamento de la toma de decisiones en el empleo o en las condiciones de enseñanza-aprendizaje que afecten a esa persona o a alguien vinculado directamente a ella de alguna manera; (c) cuando la conducta tenga el efecto y/o el propósito de interferir con el desempeño del trabajo, estudios o cualquier otra actividad de la persona acosada o cuando produzca un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo; (d) cuando dicha conducta provoque efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, el cumplimiento laboral o el estado general de bienestar personal de la persona acosada; y (e) cuando la conducta provoque efectos perjudiciales en las condiciones de docencia y aprendizaje, en el desempeño y cumplimiento educativo o en el estado general de bienestar de la persona acosada.¹²²

c. Aspectos importantes del proyecto

Algunos aspectos considerados en el proyecto son: (1) la persona acusada de acoso tiene el peso de la prueba de demostrar que no acosó psicológica ni moralmente;¹²³ (2) la medida aplica a hombres y mujeres, empleados permanentes y temporeros de empresa

119 *Id.* en la pág. 2.

120 *Id.* (citando a CONST. PR art. II, § 1).

121 *Id.* (citando a CONST. PR art. II, § 8).

122 *Id.* en las págs. 3-4.

123 *Id.* en la pág. 6.

privada y pública e incluye instituciones educativas;¹²⁴ (3) los patronos estarían obligados a tomar medidas necesarias para reducir el riesgo de la conducta, mediante políticas internas de prevención, desaliento, investigación y sanción;¹²⁵ (4) los patronos o la institución educativa sería(n) responsable personalmente por sus actuaciones, si incurriese en acoso psicológico y moral;¹²⁶ (5) el patrono sería responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador o estudiante –independientemente si fueron autorizados o no–, salvo que demuestre haber tomado acción inmediata y apropiada para corregirlo. Igualmente es responsable si sabía de la conducta y no tomó acción inmediata;¹²⁷ (6) el patrono estaría obligado a educar al personal sobre medios de prevención, mecanismos para denunciar y los organismos especializados para brindarle apoyo;¹²⁸ (7) el patrono es responsable si realiza cualquier acto que afecte las oportunidades o condiciones de empleo de cualquier trabajador/a que se haya opuesto a prácticas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado o colaborado en una investigación;¹²⁹ (8) la persona acosada tendrá el deber de notificarlo a su superior jerárquico o autoridad educativa;¹³⁰ (9) el patrono no incurriría en responsabilidad patronal por despedir a un trabajador que hubiese incurrido en conducta de acoso psicológico y moral;¹³¹ (10) la creación de puestos de consejeros en el DTRH y en el Departamento de Educación para orientar gratuitamente a empleados y patronos y las partes afectadas podrían ir por sí solos, sin representación legal, o mediante representación de estos consejeros;¹³² (11) la sanción por la conducta es una indemnización a cargo del acosador y del patrono de forma solidaria, la suma sería de tres a quince veces la remuneración normal y percibida por la persona acosada –autoridad judicial determinaría–;¹³³ y (12) el DTRH y el Departamento de Educación adoptarían los reglamentos necesarios.¹³⁴

El proyecto fue aprobado en ambos cuerpos legislativos y le fue enviado el 24 de agosto de 2004 a la exgobernadora Sila María Calderón, quien no la firmó; fue un veto de bolsillo.

ii. *Proyecto del Senado 501, presentando el 9 de abril de 2013 por la Senadora Rosanna López León (PPD).*¹³⁵

a. Propósito

Este es el segundo proyecto de ley que más lejos llegó en su trámite legislativo. El proyecto radicado originalmente era muy general y corto –tenía solo cuatro páginas–, era

124 *Id.* en la pág. 3.

125 *Id.* en las págs. 4-5.

126 *Id.* en la pág. 4.

127 *Id.* en la pág. 5.

128 *Id.* en la pág. 6.

129 *Id.* en la pág. 5.

130 *Id.* en la pág. 6.

131 *Id.*

132 *Id.* en la pág. 7.

133 *Id.* en la pág. 8.

134 *Id.*

135 P. del S. 501 de 9 de abril de 2013, 1ra Ses. Ord., 17ma Asam. Leg.

en sus inicios para crear la *Ley para prohibir el hostigamiento físico y emocional o bullying en el ámbito laboral*.¹³⁶ Sin embargo, a medida que fue avanzado en su trámite sufrió bastantes enmiendas y su propósito pasó a ser el crear la *Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico*.¹³⁷ En su Exposición de Motivos se indica que la medida legislativa era el resultado del reconocimiento del grave problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en cuanto al contexto laboral. También se presenta que el acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en la Constitución, así como el derecho de todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo a partir de lo dispuesto en la sección 16 del artículo II de la Carta de Derechos de nuestra Constitución. De manera que el Proyecto se enmarcaba en la protección de los derechos constitucionales de los empleados. Además, en la Exposición de Motivos se distingue entre el acoso laboral y el despido constructivo bajo la Ley 80,¹³⁸ ya que, a diferencia de la referida ley, bajo este Proyecto la causa de acción independiente por acoso no requería una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado. En la Exposición de Motivos también se señala que a pesar de que no exista legislación que regule la práctica de acoso laboral en P.R., esto no impide el que los patronos pudiesen incurrir en responsabilidad civil por conducta torticera bajo el art. 1802 del Código Civil de P.R., sin embargo, se resalta la necesidad de que sea por medio de una legislación que se atienda las particularidades y complejidades del acoso laboral.

b. Definición de acoso laboral

El Proyecto define *acoso laboral* como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva sea verbal, escrita o física, ajena a los intereses legítimos de la empresa, que genere un ambiente hostil, intimidante, humillante y ofensivo, que impida la sana estadía del empleado en el trabajo y que pueda traer como resultado el menospreciarlo, apocarlo o destruirlo profesionalmente, que atente contra los derechos constitucionales protegidos, incluyendo la dignidad.¹³⁹

c. Aspectos importantes del proyecto

Algunos de los aspectos importantes del Proyecto: (1) la Ley aplica a todos los empleados (no importa el tipo de contrato) y a todos los patronos (no importa si es público o privado); (2) El patrono que incurra, fomente o permita el acoso, responde civilmente frente a las personas afectadas. Además, tiene que tomar medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia de acoso laboral. Será responsable de actuaciones de acoso

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ Informe positivo del P. del S. 501 de 14 de noviembre de 2013, 2da Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 1. Aclaramos que el P. de la S. 501 sufrió un cambio de nombre al momento de realizarse este informe positivo.

¹³⁸ Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185n (2017 & Supl. 2018).

¹³⁹ Informe Positivo, *supra* nota 137, en las págs. 1-2.

por sus empleados, salvo demuestre que tomó acción inmediata y apropiada, de poder demostrarlo gozará de inmunidad. Pero esta inmunidad no se extiende en calidad personal al individuo que cometió el acoso; (3) Si son empleados en sindicato o uniones, se debe mirar que, si tienen una Cláusula en el Convenio Colectivo para prevenir el acoso moral, esta sea análoga o más estricta que lo que esta Ley exige. Contempla empleados organizados bajo la Ley federal Taft-Hartley y las leyes locales Ley Núm. 130-1945 y Ley Núm. 45-1998; (4) Si el acoso involucra empleados de diferentes patronos, todos los patronos involucrados tendrán obligación de investigar la alegación de acoso; (5) El patrono es siempre responsable, salvo demuestre tomó acción inmediata y en este caso tendría inmunidad patronal, pero la persona que realizó el acoso no estará protegida en su carácter personal por esa inmunidad. Patrono responsable por actuaciones de no empleados, si tenía conocimiento de la situación y no actuó; (6) Patrono que incurra en acoso laboral no estará protegido por la inmunidad patronal bajo la Ley Núm. 45-1935 frente al perjudicado, ya que el acoso es una acción culposa cometida con intención de lesionar. El empleado afectado podrá recibir servicios a través de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, esta última al final se puede subrogar y recobrar del patrono los gastos incurridos en tratamientos; (7) Cuando una persona reporte un acto de acoso, estará protegida por esta Ley y por la *Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio y causa de acción* (Ley Núm. 115-1991); (8) La determinación del acoso laboral dependerá de la totalidad de las circunstancias y de los hechos probados en cada caso particular. Se incluye ejemplos de conductas constitutivas de acoso laboral y conductas que no los son. Estas son bastantes similares a las presentadas en el P. de la C. 4040; (9) DTRH y la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (en adelante, "OCALARH") serán las agencias encargadas de coordinar esfuerzos para la creación y diseño de protocolos sobre el manejo del acoso laboral. La primera para los patronos privados y la segunda para los patronos del sector público; (10) Faculta al DTRH para establecer los parámetros de notificación de acoso que el patrono debe establecer y el proceso a seguir. Este procedimiento debe ser acorde a la *Ley de procedimiento administrativo uniforme del Gobierno de Puerto Rico*.¹⁴⁰ (11) Responsabilidad civil a todo aquel responsable de acoso con el pago de una suma igual al doble del importe en daños. (12) En cuanto al remedio, puede haber orden de reinstalación con paga retroactiva de empleo si el patrono es público. (13) La prescripción es al año, que comenzará a transcurrir al año después que el empleado se sintió amenazado. (14) La causa de acción puede presentarse por procedimiento sumario u ordinario. (15) Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director de la OCALARH a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria.

d. Trámite legislativo y veto

Se realizó una vista pública el 11 de junio de 2013 frente a la Comisión de Asuntos Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado.¹⁴¹ Esta comisión

¹⁴⁰ Ley de procedimiento administrativo uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, 3 LPRÁ §§ 9601-9713 (2011 & Supl. 2018).

¹⁴¹ Informe positivo, *supra* nota 137, en la pág. 4.

rindió un informe positivo el 11 de noviembre de ese mismo año.¹⁴² Entre los ponentes a favor del proyecto se encontraron: la Junta de Relaciones del Trabajo, la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (en adelante, “OCALARH”) y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, “DTRH”).¹⁴³ Entre los ponentes en contra de la aprobación de la medida estaban: la Cámara de Comercio de Puerto Rico, la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, la Asociación de Industriales de Puerto Rico y la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (en adelante, “MIDA”).¹⁴⁴ Los ponentes que manifestaron tener reservas hacia la medida fueron el Centro Unido de Detallistas y la Asociación de Productos de P.R.¹⁴⁵ Posteriormente, la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara de Representantes emitió el 14 de noviembre de 2013 un informe positivo.¹⁴⁶ En su informe relata las ponencias presentadas en la vista pública sobre el anterior P. de la C. 79.¹⁴⁷ Al finalizar, recoge sus conclusiones y estas son merecedoras de una lectura textual:

Es posible que en nuestro ordenamiento jurídico prospere una acción en cuyos hechos esté comprendido el acoso laboral, en virtud de garantías constitucionales estatuidas en el Art. II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; al amparo del Artículo 1802, sobre responsabilidad extracontractual, del Código Civil de Puerto Rico; o, cuando las acciones de acoso laboral, a su vez conllevan discrimen por algunas de las causas ya protegidas por ley como son: edad, color, género, impedimentos u hostigamiento sexual, entre otras, bajos las leyes especiales que prohíben el tipo de discrimen del que se trate. Sin embargo, en muchas ocasiones los actos constitutivos de acoso laboral quedan impunes dada la carencia de una política pública clara y enérgica que prohíba el acoso laboral y, por ende, el desconocimiento de los trabajadores en cuanto a las protecciones que les cobijan.

Entendemos que la falta de legislación que guíe a nuestros tribunales para resolver tales controversias, la mayoría de las ocasiones redundando en un fracaso de la justicia. Incluso, tribunales de justicia han desestimado reclamaciones legales de trabajadores, concluyendo que en Puerto Rico no hay una ley que conceda una causa de acción por acoso laboral.

No podemos permitir que una víctima más de acoso laboral termine en un suicidio o en la muerte de un tercero, en hijos o cónyuges maltratados u hogares rotos. La salud emocional de un ser humano es pilar importante de su ser. En la medida en que la salud emocional de una persona es afectada

142 *Id.* en la pág. 1.

143 *Id.* en las págs. 8-17.

144 *Id.* en las págs. 15-18.

145 *Id.* en las págs. 15-16.

146 Informe positivo sobre el P. del S. 501, Com. de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público, Cámara de Representantes de Puerto Rico, 14 de noviembre de 2013, 2da Ses. Ord., 17ma Asam. Leg.

147 *Id.* en las págs. 2-19.

por el acoso laboral, no solo su capacidad para desempeñarse en su empleo disminuye o se anula, sino que también sus respectivos roles en la vida también se marchitan.¹⁴⁸

Finalmente, el proyecto le fue enviado al exgobernador Alejandro García Padilla quien emitió un veto expreso el 13 de junio de 2014.¹⁴⁹ En su veto hace eco de las expresiones del Departamento de Justicia y del DTRH.¹⁵⁰ Menciona que el Departamento de Justicia indicó que: (1) la definición de acoso laboral que contenía adolecía de vaguedad y que las leyes son nulas por vaguedad; (2) que la medida no establece cómo en la práctica, el empleado afectado podría recibir servicios bajo el Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo y el patrono como quiera perdería la inmunidad, por lo que entienden que generaría incongruencias; y (3) que el asignarle facultad al DTRH y a OCALARH conjuntamente resultaría en duplicidad de esfuerzos y posibles incongruencias.¹⁵¹ Además, menciona que el DTRH entendía que el proyecto: (1) no tomó en consideración la doctrina de agotamiento de recursos administrativos y que eso implicaría en gastos y costas para el empleado poder llevar su causa al tribunal; (2) el remedio de reinstalación con paga retroactiva no le era aplicable por igual a los patronos privados; y (3) que el artículo sobre el término prescriptivo se prestaba a confusión.¹⁵² El exgobernador al final del veto expresa que, aún en ausencia de un estatuto específico que defina el acoso u hostigamiento, los empleados no quedarán desprovistos de un remedio, ante una situación de acoso laboral, ya sea al amparo de las protecciones constitucionales, las obligaciones que surgen de los convenios obrero-patronales y las obligaciones extracontractuales al amparo del artículo 1802 del Código Civil.¹⁵³ Sobre estas causas de acción se volverá más adelante.

C. *Análisis de los proyectos de ley*¹⁵⁴

i. Similitudes

En términos muy generales, se puede identificar que en su mayoría los proyectos de ley revisados incluían:

1. una definición del concepto de acoso laboral;
2. el término prescriptivo de la acción;
3. el tipo de responsabilidad (civil y/o penal) en las que incurría el patrono;

¹⁴⁸ *Id.* en las págs. 20-21 (énfasis suplido).

¹⁴⁹ Alejandro García Padilla, Veto Expreso del P. del S. 501, 13 de junio de 2014.

¹⁵⁰ *Id.*

¹⁵¹ *Id.*

¹⁵² *Id.* en la pág. 2.

¹⁵³ *Id.*

¹⁵⁴ Véase la Tabla 1. Proyectos de ley y Resoluciones del Senado y la Cámara de Representantes de Puerto Rico sobre el acoso laboral desde el 2001 al presente.

4. la presunción y peso de la prueba;
5. el remedio por otorgar a la víctima;
6. ejemplos de conductas que podían ser consideradas como acoso laboral y las que no;
7. identificaban las agencias encargadas en la implementación y reglamentación;
8. fomentaban no solo un proceso punitivo contra el patrono que incurriese en acoso, sino también que exigían medidas preventivas;
9. delimitaban la aplicación de la doctrina de inmunidad patronal;
10. incluían protecciones de acciones en represalia contra la víctima;
11. instituían el recurso de *injunctio* disponible para la víctima;
12. establecían si debía la ley estar sujeta a la *Ley de procedimiento administrativo uniforme del Gobierno de Puerto Rico*;¹⁵⁵
13. identificaban o no su aplicabilidad con el procedimiento sumario de reclamación, entre otros.

De igual manera, todas las medidas evaluadas hicieron referencia (fuera en su exposición de motivos o en los informes de las comisiones a las que fueron asignadas) a la necesidad de que se reconozca el acoso laboral como una conducta que inflige el derecho constitucional del empleado a la inviolabilidad de su dignidad o a algún otro derecho constitucional fundamental. Por ejemplo, la primera oración de la Exposición de Motivos del P. del S. 2901 expresa:

El acoso psicológico y moral en el lugar de trabajo y en instituciones educativas es una de las manifestaciones de violencia que debe ser erradicada, por violar no sólo el derecho al trabajo sino el derecho a la salud, la seguridad, la dignidad de la persona y el libre ejercicio de los derechos humanos.¹⁵⁶

En cuanto a la determinación de si la conducta ejercida constituía acoso laboral, tres de los proyectos de ley revisados establecían que dicha conducta debía considerarse en la totalidad de las circunstancias a partir de los hechos de cada caso en particular, por lo que se reservaba la discreción del tribunal o la agencia administrativa de evaluar la totalidad de las conductas y determinar a partir de la prueba.¹⁵⁷ También, algunas de las medidas brindaron atención particular al describir algunos de los posibles efectos o consecuencias del acoso laboral en la salud de la víctima y también el impacto de la conducta en el patrono incluyendo: ausentismo, disminución en la productividad, aumento en las

¹⁵⁵ Ley de procedimiento administrativo uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, 3 LPRR §§ 9601-9713 (2017 & Supl. 2018).

¹⁵⁶ P. del S. 2901 de 10 de mayo de 2004, 7ma Ses. Ord., 14ta Asam. Leg., en la pág. 1.

¹⁵⁷ Véase P. de la C. 79 de 2 de enero de 2013, 1era Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 7; P. del S. 2144 de 9 de mayo de 2011, 5ta Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 8; P. del S. 1008 de 7 de octubre de 2005, 2da Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 6.

reclamaciones por compensaciones y gastos médicos, entre otros.¹⁵⁸ De igual manera, varias de las medidas revisadas incluían en su aplicación a empleados y patronos tanto de la empresa privada como de la esfera pública.¹⁵⁹

ii. Diferencias

Algunas de las diferencias más significativas entre los proyectos se observaron en los términos prescriptivos, en el tipo de responsabilidad impuesta al patrono o al acosador y en el remedio provisto. En cuanto a los términos prescriptivos para presentar la causa de acción, algunas medidas establecían que el término sería de un año y otras de hasta tres años. Por ejemplo, en el P. del S. 2144, el término prescriptivo fijado era de tres años a partir del cese de las circunstancias.¹⁶⁰ En el P. de la C. 3898 el término inicial era de cinco años, pero luego de las enmiendas se redujo a dos años.¹⁶¹ En el P. de la C. 79 el término era de un año que comenzaba a transcurrir al año después que el empleado se sintió amenazado.¹⁶² En el P. de la C. 1621 el término fijado era de tres años y la compensación incluía daños reales sufridos y angustias mentales.¹⁶³ En cuanto a la responsabilidad del patrono, en algunas medidas esta era absoluta y en otras se permitía la inmunidad si el patrono demostraba que había tomado las medidas necesarias al tener conocimiento. En estos últimos casos sólo recaería la responsabilidad sobre el empleado que incurrió en la conducta en su carácter personal. Por ejemplo, en el P. del S. 2901 el patrono sería responsable personalmente por sus actuaciones si incurría en acoso psicológico y moral, y sería responsable, además, por las actuaciones del personal a su cargo, salvo que demostrara que tomó acción inmediata y apropiada para corregirlo.¹⁶⁴ Por otro lado, en el P. del S. 1008, toda persona que incurriera en acoso laboral incurriría en responsabilidad civil por una suma igual al doble de importe de los daños causados por la conducta o por una suma no menor de \$3,000, a discreción del Tribunal, en aquellos casos donde no pudiera determinarse daños pecuniarios.¹⁶⁵ En el P. de la C. 4040 era aún más severo, ya que el acoso sería sancionado como delito grave en cuarto grado.¹⁶⁶ En forma similar, en el P. de la C. 1621, el patrono que incurriese en violación incurriría en delito grave y sería convicto con pena

158 Véase P. del S. 501 de 9 de abril de 2013, 1ra Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 1; P. de la C. 4035 de 1 de mayo de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en las págs. 1-2; P. del S. 2144 de 9 de mayo de 2011, 5ta Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en las págs. 4-5; P. del S. 1008 de 7 de octubre de 2005, 2da Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 3; P. del S. 2901, 14ta Asam. Leg., en las págs. 1-2 (2004).

159 Véase P. del S. 501, 17ma Asam. Leg., en la pág. 2 (2013); P. de la C. 79, 17ma Asam. Leg., en la pág. 4 (2013); R. de la C. 2165 de 29 de junio de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 2; P. de la C. 4035, 16ta Asam. Leg., en la pág. 4 (2012); P. de la C. 4040 de 18 de octubre de 2007, 6ta Ses. Ord., 15ta Asam. Leg., en la pág. 3; P. del S. 1008, 15ta Asam. Leg., en las págs. 4-5 (2005); P. del S. 2901, 14ta Asam. Leg., en la pág. 3 (2004).

160 P. del S. 2144, 16ta Asam. Leg., en la pág. 11 (2011).

161 P. de la C. 3898, 16ta Asam. Leg., en las págs. 10-11 (2012).

162 P. de la C. 79, 17ma Asam. Leg., en la pág. 9 (2013).

163 P. de la C. 1621 de 16 de enero de 2014, 3era Ses. Ord., 17ma Asam. Leg., en la pág. 4.

164 P. del S. 2901, 14ta Asam. Leg., en las págs. 4-5 (2004).

165 P. del S. 1008, 15ta Asam. Leg., en la pág. 8 (2005).

166 P. de la C. 4040, 15ta Asam. Leg., en la pág. 9 (2007).

no menor de \$1,000 ni mayor de \$5,000, o pena de cárcel con un término fijo de tres años. Además, si había agravantes, la pena podía aumentar hasta un máximo de cinco años, y con atenuantes reducirse hasta un mínimo de dos años.¹⁶⁷ Sobre el remedio, en la gran mayoría de las medidas era a discreción del tribunal la suma en daños que podía recibir la víctima siendo igual al doble del daño y en otras medidas señalaban que podía ser de hasta quince veces la cantidad. Algunas medidas profundizaban en los remedios, incluyendo paga retroactiva, gastos médicos, cese y desista, entre otros. Por ejemplo, en el P del S. 2901 la sanción por la conducta era una indemnización a cargo del acosador y del patrono de forma solidaria, siendo la cantidad de tres a quince veces la remuneración normal y percibida por la persona acosada; la autoridad judicial determinaría la cantidad.¹⁶⁸ En el P. del S. 1008 se indicaba que la sentencia podría ordenar el cese y desista de la conducta y que se empleara, repusiera o promoviera en su empleo al empleado afectado, además la parte responsable tendría el deber de pagar las costas y honorarios.¹⁶⁹ Los remedios en el P. de la C. 4035 eran aún más abarcadores y podían incluir: compensación por gastos médicos incurridos, compensación por daños emocionales, reembolso de los honorarios de abogado, reinstalación en el empleo, salario dejado de percibir y la remoción de empleo de la parte que incurrió en la conducta prohibida por la ley.¹⁷⁰

iii. Detractores

Se observó anteriormente que algunos de los proyectos de ley fueron evaluados en vistas públicas o por medio de memoriales explicativos a solicitud de las comisiones a las cuales los proyectos les fueron referidos.¹⁷¹ Pudiera concluirse que los argumentos de los detractores de los proyectos de ley han tenido mucho peso en lograr que los mismos no se aprobaran. Luego de analizadas las ponencias y los memoriales, identificamos cuatro categorías de fundamentos para oposición: *legales*, *inexactitudes*, *consecuencias* y *onerosidad*. El primero de los argumentos es que nuestro ordenamiento legal ya le provee a los empleados los medios para poder llevar una causa de acción, sea por una violación a sus derechos constitucionales o por una acción extracontractual de daños y perjuicios bajo el artículo 1802 del Código Civil de P.R. El segundo de los argumentos se dirige a la inexactitud de los proyectos, señalando que son vagos, tienen lagunas o son muy subjetivos. Este señalamiento se repetía sobre todo en las medidas que hacían mucha referencia a conceptos como daño/acoso psicológico o acoso moral. El tercer argumento es uno consecuencialista, basado en que la aprobación del proyecto ocasionará un aumento significativo en las reclamaciones laborales bajo esta nueva causal y que habrían empleados que presentaría *querellas frívolas* o que inicien las conductas que la ley prohíbe, para buscar una indemnización. El cuarto argumento se refiere a la onerosidad que la medida

167 P. de la C. 1621, 17ma Asam. Leg., en la pág. 4 (2014).

168 P. del S. 2901, 14ta Asam. Leg., en la pág. 8 (2004).

169 P. del S. 1008, 15ta Asam. Leg., en las págs. 8-9 (2005).

170 P. de la C. 4035, 16ta Asam. Leg., en la pág. 7 (2012).

171 Véase la Tabla 1. Proyectos de ley y Resoluciones del Senado y la Cámara de Representantes de Puerto Rico sobre el acoso laboral desde el 2001 al presente.

representaría a los patronos, ya que afectaría su estabilidad económica y a gran escala la del país. Por lo que argumentan que es necesario hacer un balance adecuado de intereses entre el derecho de los empleados y las repercusiones en la economía. Sobre esto, hacemos eco de las palabras del Lcdo. Carlos Mondríguez en su memorial explicativo, recogido en el informe positivo para el P. de la C. 3898, donde expresó:

No descarto que pronto se dirijan a ustedes algunos representantes del capital, del sector patronal, quienes, convertidos en profetas del miedo y del desastre, les adviertan a ustedes que la aprobación de esta medida echará a pique nuestra economía. Eso es falso. El período de mayor desarrollo económico en Puerto Rico y en Estados Unidos coincidió con los años de mayor legislación social y laboral. Lo mismo acontece ahora en Europa, donde los países del norte de Europa cuyas economías son las más fuertes, también son los países con mayores derechos para los empleados. De hecho, todos los países del norte de Europa tienen legislación prohibitoria del acoso laboral, pero no todos los del sur de Europa la tienen.¹⁷²

D. Propuesta

Finalmente, nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Cómo debería ser el proyecto de ley ideal sobre acoso laboral para que logre ser aprobado y convertido en ley? Para responder a esta pregunta se necesita un acercamiento sustantivo y uno procesal.

i. Procesal

Consideramos que es fundamental trabajar en la calidad del contenido de los proyectos, ya que estos no deben seguir siendo una copia de los anteriores, aunque estos hubiesen sido buenos. Reconocemos que hay proyectos redactados excelentemente y que tomaron en consideración prácticamente todo en términos de las consecuencias jurídicas, pero no se puede seguir recurriendo a la práctica de presentar el mismo proyecto sin ninguna revisión una y otra vez. Somos de la opinión de que esta práctica tiene el efecto de quitarle profesionalismo a los proyectos y la importancia que tienen. Además, esto demuestra pereza en el proceso legislativo. Por último, en materia procesal, observamos que, tanto en las vistas públicas como en los memoriales explicativos, muchos de los ponentes se repiten una y otra vez. Algunos de estos ya están identificados como aliados de la causa,¹⁷³ como el Lcdo. Carlos Mondríguez y la OCAALAH, y otros identificados como detractores recurrentes, como la Asociación de Industriales, el Centro Unido de Detallistas y la MIDA.

¹⁷² Informe positivo sobre el P. de la C. 3898, Com. del Trabajo y Relaciones Laborales, Cámara de Representantes de Puerto Rico, 12 de junio de 2012, 7ma Ses. Ord., 16ta Asam. Leg., en la pág. 8.

¹⁷³ Algunos de estos son: la Asociación de Psicología, la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes, el Departamento de Salud, el Comité Pro-Bono Laboral, la Central Puertorriqueña de Trabajadores, OCAALAH, la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Universidad Carlos Albizu, el Lcdo. Carlos Mondríguez, el Departamento de Educación y *The Workplace Bullying Alliance*.

Es importante que se convoque a otras asociaciones, agencias, departamentos, ciudadanos en su carácter individual y sindicatos, para tener la mejor retroalimentación posible. Sería, por ejemplo, muy interesante y valioso escuchar la postura de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y los testimonios voluntarios de ciudadanos que intentaron llevar una causa de acción por acoso laboral y la misma les fue desestimada por falta de causa de acción específica.

ii. Sustantiva

Los proyectos deben redactarse usando lenguaje jurídico. No recomendamos que se utilicen conceptos atribuidos a la psicología o las ciencias conductuales, como *moral*, *acoso psicológico*, *autoestima*, entre otros. Aunque reconocemos que de toda la literatura revisada se desprende que indudablemente el acoso laboral puede causar daño psicológico y en la salud de la víctima, la recomendación aquí es exclusivamente con el propósito de evitar que las medidas continúen siendo criticadas por tener *un lenguaje muy amplio, vago o subjetivo* cuando se hace referencia a estos conceptos. Proponemos que desde el inicio de la presentación de la medida se utilicen conceptos y términos de la propia Constitución, de los Códigos (Penal y Civil) o reconocidos jurisprudencialmente, como lo son dignidad humana, intimidad, protección de daños a la honra y reputación, discrimen, violencia, entre otros. En cuanto a la definición de acoso laboral, se observó que en los Proyectos de Ley no se ha logrado redactar una definición que se haya utilizado de manera consistente. Algunas de ellas usaban términos refiriéndose a la moral o a daños psicológicos, mientras que otras se referían al “*mobbing*”. Es importante que la definición esté en un lenguaje claro, que utilice conceptos jurídicos y que exponga detalladamente las características de las conductas que constituyen la actuación prohibida. Para elaborar esta definición se puede recurrir al Derecho Comparado. Existen jurisdicciones en las que está reconocido el acoso laboral como una causa de acción independiente en las reclamaciones laborales o que tienen leyes que prohíben explícitamente la conducta, por lo que no es necesario crear un proyecto de ley en el vacío o seguir copiando los anteriores.¹⁷⁴ Se debe estudiar el trámite legislativo de esas leyes, su lenguaje, y su alcance para poder preparar un proyecto de ley local mucho más completo y basado en la experiencia jurídica de otras jurisdicciones con nuestra misma problemática. De igual manera, se debe comparar en toda la legislación laboral local vigente, la acción de conducta discriminatoria, ya que consideramos que el acoso laboral se relaciona más con la conducta de hostigamiento sexual o las conductas discriminatorias prohibidas por la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 y la Ley Núm. 69 de 6 de junio de 1985.¹⁷⁵ Consideramos que se debe recurrir también al texto de estas leyes, su historial legislativo y su lenguaje, para imitar de estas aquello que pueda resultar útil para fortalecer el proyecto, así como para revisar la jurisprudencia resuelta al amparo de

¹⁷⁴ Algunas de estas lo son Suecia, Francia, Bélgica, entre otros. Para un análisis mayor del tema de referencia, véase Santos Di María, *supra* nota 32; Lapadú, *supra* nota 25; Viguri Perea, *supra* nota 34.

¹⁷⁵ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA §§ 155-155m (2017); Ley para garantizar la igualdad de derecho al empleo, Ley Núm. 69 de 6 de junio de 1985, 29 LPRA §§ 1321-41 (2017).

estas leyes. Por ejemplo, en *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*,¹⁷⁶ resuelto bajo la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 –que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y lo declara una forma de discrimen por razón de género que atenta contra la dignidad humana–,¹⁷⁷ a pesar de que en este caso no se hace ninguna mención al acoso laboral y/o moral, resaltamos una expresión que hace la mayoría sobre el reconocimiento de salvaguardar la dignidad humana en el escenario laboral, no solo por medio de la Constitución, sino también por medio de leyes laborales. Es precisamente la dignidad humana el valor fundamental que se debe buscar proteger con una legislación laboral que proteja a los empleados de ser víctimas de acoso laboral. Se menciona en *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*:

Es un principio rector de nuestro orden social, establecido en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que la dignidad del ser humano es inviolable. A su amparo se prohíbe expresamente el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social e ideas políticas o religiosas. Además, también como derivado lógico del imperativo de la dignidad, nuestra Constitución protege a toda persona contra ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada o familiar. Art. II, Secs. 1 y 8, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1. Cumpliendo con este mandato constitucional, la Asamblea Legislativa ha adoptado leyes que protegen la dignidad del ser humano en el contexto laboral. Entre éstas se aprobó la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (29 L.P.R.A. sec. 155 et seq.)¹⁷⁸

III. JURISPRUDENCIA

Llevamos a cabo un estudio de la jurisprudencia puertorriqueña, dando énfasis a casos donde los empleados alegaron acoso laboral como parte de su reclamación contra su patrono. Se revisaron las opiniones del Tribunal Supremo de Puerto Rico, sentencias del Tribunal de Apelaciones y laudos de arbitraje.¹⁷⁹ Luego de analizada toda esta jurisprudencia, pretendemos, a continuación, divisar los criterios que se han establecido para una reclamación por acoso laboral en cada uno de estos foros.

A. Tribunal Supremo: derechos constitucionales en el empleo

Lo resuelto en *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.* por nuestro Tribunal Supremo, creó un precedente en el derecho constitucional y en el derecho laboral.¹⁸⁰ En este caso el

¹⁷⁶ *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457 (2007).

¹⁷⁷ 29 LPRA §§ 155-155m (2017).

¹⁷⁸ *Albino*, 171 DPR en la pág. 470 (2007).

¹⁷⁹ Aunque reconocemos que las sentencias del Tribunal de Apelaciones y los laudos de arbitraje sólo son vinculantes para las partes, presentamos un resumen de estas con la finalidad de evaluar cómo estos foros han atendido los planteamientos de acoso laboral llevados ante sí y que sean un recurso de argumentos persuasivos. Además, estos foros son los que más se han expresado sobre el tema del acoso laboral.

¹⁸⁰ *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986). Aunque este caso no se basó en una reclamación de acoso laboral, se presenta aquí ya que lo expresado por nuestro Tribunal Supremo es la norma vigente para cualquier reclamo por violación de derechos constitucionales dirigido hacia un patrono privado.

empleado de la empresa Rattan Specialities, Inc., presentó una sentencia declaratoria, un *injunction* preliminar y permanente y una reclamación de daños y perjuicios contra su patrono, tras haber sido suspendido y luego despedido por negarse a realizar un examen de polígrafo, procedimiento cobijado en la regla 41 del Reglamento de Empleo. Su reclamo se basaba en que esta regla era contraria a la ley, a su derecho a la inviolabilidad de su cuerpo, su dignidad, integridad moral y no a ser expuesto a vejámenes y humillaciones. El Tribunal de Primera Instancia (TPI) había desestimado por entender que no había una causa de acción que justificara la concesión de un remedio. El Tribunal Supremo tuvo que decidir si los derechos constitucionales a la intimidad y a la dignidad le aplican a una relación obrero-patrono.¹⁸¹ El asunto novel era si estos derechos constitucionales eran exigibles ante un patrono privado. Se resolvió que el derecho a la intimidad opera *ex proprio vigore* y puede hacerse valer aún entre personas privadas.¹⁸² Manifestó también el Tribunal Supremo lo mismo, respecto al derecho constitucional que propugna la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y aquel que protege a todo trabajador contra riesgos a su integridad personal en el trabajo.¹⁸³ Se dijo allí que, si la conducta del patrono viola los derechos constitucionales fundamentales del empleado, este último tiene derecho a recobrar cualquier daño que se le hubiera ocasionado, como consecuencia de la conducta.¹⁸⁴ De esta manera, ante una conducta del patrono, que viole sus derechos constitucionales, el empleado puede ir al foro judicial y solicitar un interdicto que ordene al patrono a cesar y desistir de su conducta. De esta forma se protege el derecho constitucional a la intimidad, a la integridad personal en el trabajo y a su dignidad como ser humano que asisten al empleado.¹⁸⁵

En *Soc. De Gananciales v. Royal Bank de P.R.* nuestro Tribunal Supremo aplicó lo resuelto en *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*¹⁸⁶ En este nuevo caso, la demandante presentó contra su patrono una acción por incumplimiento contractual –por despido– y daños y perjuicios.¹⁸⁷ Alegó, entre otras cosas, que la violación contractual le causó un desajuste nervioso, siendo el desajuste producto del hostigamiento y las presiones indebidas a las que había sido sometida por sus superiores, debido a los cambios continuos de plaza y a los memorandos personales.¹⁸⁸ La demandante había recibido servicios en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, bajo la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935.¹⁸⁹ Entre sus defensas, los demandados reclamaron que les aplicaba la inmunidad patronal en la acción de daños y perjuicios —por haber recibido la empleada los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado— o el remedio exclusivo bajo Ley 80 de despido injustificado, que sería solo la mesada.¹⁹⁰ El Tribunal de Primera Instancia (TPI) determinó que la

181 *Id.* en la pág. 43.

182 *Id.* en la pág. 64.

183 *Id.*

184 *Id.*

185 *Id.* en la pág. 65.

186 *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998).

187 *Id.* en la pág. 188.

188 *Id.*

189 *Id.* en las págs. 187-88.

190 *Id.* en las págs. 189-90.

demandante había sido víctima de hostigamiento y presiones por parte de uno de sus supervisores y que este a su vez estaba interesado en el despido de ella por haber descubierto actuaciones irregulares.¹⁹¹ *Royal Bank* presenta un recurso de *certiorari* señalando varios errores, entre estos, como segundo error del TPI, el determinar que existe una causa de acción derivada de la Constitución que permita que el empleado reclame resarcimiento por las actuaciones de un patrono privado o sus agentes.¹⁹² El Tribunal Supremo recurre a lo decidido en *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.* y reafirma que, ante lesiones a la intimidad y a la dignidad personal por parte de personas privadas, todo ciudadano tiene derecho a acudir a los tribunales para obtener un remedio interdictal, mediante el cual se ordene al patrono que cese y desista de continuar con cualquier práctica que incida sobre tales derechos.¹⁹³ Afirman en su opinión, que este remedio constituye un mecanismo de naturaleza extraordinaria que permite a todo empleado “proteger su derecho constitucional a la intimidad y a su integridad personal en el trabajo”.¹⁹⁴

Además, indican que el empleado afectado puede llevar una causa de daños y perjuicios contra su patrono, si se trata de violaciones a derechos constitucionales.¹⁹⁵ También citan a *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.* para indicar que aún ante un despido injustificado bajo la Ley 80 –la cual da un remedio exclusivo y no permite una acción de daños y perjuicios contra el patrono–,¹⁹⁶ podría permitirse una reclamación por daños y perjuicios contra el patrono, si la misma es a partir de actuaciones antijurídicas del patrono, independientes al hecho del despido.¹⁹⁷ De igual forma discuten las excepciones a la doctrina de inmunidad patronal contra acciones de daños y perjuicios, incluyendo que esta doctrina no aplica si el patrono no está asegurado con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o si la lesión sufrida por el empleado fue ocasionada intencionalmente por el patrono.¹⁹⁸ Sin embargo, el Tribunal Supremo resuelve que la demandante no era acreedora de los beneficios bajo la Ley 80, de despido injustificado, ya que ella no regresó al trabajo una vez se cumplieron los doce meses de reserva de empleo bajo la *Ley del sistema de compensación por accidentes del trabajo*.¹⁹⁹

El Tribunal Supremo luego analiza si los derechos constitucionales de la demandante fueron violados de tal forma que se crea una excepción a la doctrina de inmunidad patronal y se reconociera la aplicación *ex proprio vigore* de los derechos constitucionales, sin necesidad de una acción estatal, para invocarlo frente a personas privadas.²⁰⁰ El reclamo se puede hacer mediante una demanda en daños y perjuicios bajo el artículo 1802 del Có-

191 *Id.* en la pág. 189.

192 *Id.*

193 *Id.* en la pág. 192.

194 *Id.* (citando a *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35, 64 (1986)).

195 *Id.*

196 Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185n (2017 & Supl. 2018).

197 *Royal Bank de P.R.*, 145 DPR en las págs. 192-93 (citando a *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, 106 DPR 517, 527 (1977)).

198 *Id.* en las págs. 195-96.

199 *Id.* en las págs. 199-200.

200 *Id.* en la pág. 200.

digo Civil, pero es necesario presentar prueba de las actuaciones concretas del patrono y cómo incidieron en las áreas de la vida íntima o familiar.²⁰¹ Al analizar la prueba presentada por la demandante, el Tribunal Supremo resuelve que no se puede considerar que hubo lenguaje ofensivo u hostigante.²⁰² Al evaluar las actuaciones del patrono, identifican que fueron legítimas con el fin de mejorar el funcionamiento de la empresa y no constitutivas de ataques abusivos a la integridad personal.²⁰³ El Tribunal Supremo encuentra en la evidencia transcripciones en las que se indicaba que el supervisor se refería a la demandante como *la gordita*, pero indican que esto es *solo una conducta poco profesional y moralmente censurable, pero que no transgrede los límites constitucionales*.²⁰⁴ Determinan que no se configuró la causa de acción alegada y que, por lo tanto, erró el TPI al haber determinado que las actuaciones del patrono le habían violado sus derechos constitucionales a la intimidad y contra los ataques abusivos a su honra y reputación.²⁰⁵ El Tribunal Supremo destaca que para que proceda este tipo de acción contra el patrono, el reclamante tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que son constitutivas de ataques nocivos a la dignidad e integridad personal o familiar, es decir que:

Meros traslados de posiciones o el envío de memorandos, en los cuales se evalúe la labor realizada, no configuran por sí solos una violación a la protección constitucional a la intimidad. Es preciso que tales traslados o comunicaciones internas sean arbitrarias, irrazonables y caprichosas; que generen una *atmósfera hostil* para el obrero que impida del todo su *sana estadía* en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, o que contengan expresiones claramente *difamatorias o lesivas*. En esta determinación los tribunales de instancia deben examinar la prueba que al respecto presente un empleado para determinar si queda configurada la violación constitucional alegada o si las actuaciones señaladas como tales por el obrero constituyen meramente gestiones administrativas legítimas.²⁰⁶

Al Tribunal Supremo establecer cuáles son los criterios que evaluará para determinar si las actuaciones del patrono violan el derecho constitucional a la intimidad, se podría por analogía jurídica extender los mismos criterios al derecho a la dignidad, ya que en *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, se tratan como un conjunto. Sobre esto, nos dice el profesor José Julián Álvarez que el Tribunal Supremo ha tendido a resolver los casos partiendo de la premisa de que el valor de la dignidad humana, garantizado en la Constitución, es uno complementario, que acompaña la valoración de todos los derechos fundamentales y

201 *Id.* en las págs. 201-03.

202 *Id.* en las págs. 203-04.

203 *Id.* en la pág. 205.

204 *Id.* en las págs. 206-07 (énfasis suplido).

205 *Id.* en la pág. 208.

206 *Id.* en la pág. 209 (énfasis suplido).

no opera como un derecho en sí independiente.²⁰⁷ Sobre esto argumenta el profesor que, la Cláusula de la Dignidad se debe atender de manera independiente y, que puede dar base para resolver controversias que se han tendido a resolver bajo el derecho a la intimidad, lo que ha conllevado a mantener la Cláusula de la Dignidad sin contenido propio.²⁰⁸ Somos de la opinión de que el resolver un caso de acoso laboral al amparo de la Cláusula de la Dignidad, sin ninguna otra base, sería un asunto novel para el Tribunal Supremo. Por lo tanto, una reclamación laboral por acoso en el empleo, podría ser el caso con el cual el Tribunal Supremo podría darle contenido, y uso independiente, a la cláusula que trata sobre la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y de esta manera proteger el bienestar, la salud e integridad de los empleados afectados por tan terrible conducta. No quisiéramos pasar por alto parte de la opinión disidente del juez asociado Negrón García en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.* donde aplicando el realismo jurídico nos dice:

En ese ambiente de hostilidad, traslados y demás vejámenes, ¿cómo puede la mayoría del Tribunal imponerle la obligación de regresar a semejante ambiente? Solicitar reinstalación, ¿a cuál puesto? No estamos ante el accidente típico u ordinario de una herida o lesión física, sino uno de naturaleza intangible que trasciende lo físico e impacta lo emocional, moral y espiritual.

En estas circunstancias, exigirle [a la demandante] el deber de solicitar una *reinstalación* es una imposición *sumamente* gravosa, *sobre todo injusta*; máxime cuando su ausentismo se debe a un estado físico y emocional resultado directo del trato injusto y hostigante de sus supervisores. Es absurdo permitirles a los patronos incurrir en un hostigamiento tan intenso que obligue a un empleado a ausentarse por más de doce (12) meses, para luego éstos alegar inmunidad y estado de salud como defensa.²⁰⁹

Para el juez asociado Negrón García se probó que había una causa de acción de daños y perjuicios contra el patrono, ya que el Supervisor (con el conocimiento de otros oficiales) era partícipe de una conducta torticera, ilegítima y de agravios en las que había intencionalidad. Para él esto descarta la aplicabilidad del remedio exclusivo de la inmunidad patronal por haber recibido la demandante servicios en la CFSE.²¹⁰

Uno de los casos más recientes, que involucró un intento de llevar una causa de acción bajo acoso laboral, ante el Tribunal Supremo lo fue *Medina Nazario v. McNeil Healthcare, LLC*.²¹¹ Se trató de un pleito bajo el procedimiento sumario para reclamaciones laborales al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.²¹² Entre las alegaciones de la demandante se incluyeron

207 José Julián Álvarez González, *La dignidad como derecho independiente*, 45 REV. JUR. UIPR 205, 206 (2010).

208 *Id.* en la pág. 210.

209 *Royal Bank de P.R.*, 145 DPR en la pág. 216 (Negrón García, opinión disidente).

210 *Id.*

211 *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723 (2016).

212 *Id.* en la pág. 726.

despido injustificado, represalias y el pago por horas extras trabajadas.²¹³ A los dos años de iniciado el pleito, la demandante presentó una solicitud para enmendar la querrela para añadir una causa de acción por acoso laboral.²¹⁴ McNeil se opuso argumentando que era improcedente ya que la Asamblea Legislativa no ha reconocido esa causa de acción.²¹⁵ Luego de una vista argumentativa, el Tribunal de Primera Instancia declaró sin lugar la solicitud de enmienda y la posterior moción de reconsideración.²¹⁶ La demandante presentó, poco antes de cumplidos los treinta días para recurrir la decisión, un recurso de *certiorari* en el Tribunal de Apelaciones (en adelante, "TA"), pero este denegó verlo por tratarse de un procedimiento sumario que no cumplía con los criterios de revisión.²¹⁷ En desacuerdo, la demandante acude en *certiorari* al Tribunal Supremo, alegando como error del Tribunal de Apelaciones el resolver que el Tribunal de Primera Instancia no había abusado de su discreción al no permitirle enmendar la querrela para incluir la causa de acción por acoso laboral, por el mero hecho de que no existe en el ordenamiento.²¹⁸ También señaló como error el aplicar erróneamente las disposiciones de revisión bajo la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.²¹⁹ Luego de analizar el recurso de *certiorari* bajo las Reglas de Procedimiento Civil, dando atención a la moción de reconsideración; y la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, su propósito y procedimientos; determinan que dicha Ley no provee términos para presentar recursos de reconsideración y para revisar determinaciones interlocutorias. Por lo que expresan que el término de treinta días sería un absurdo procesal y resuelven que el término sería de diez días si son presentadas ante el Tribunal de Apelaciones y veinte días si son presentada ante el Tribunal Supremo.²²⁰ Por ello, concluyen que en este caso se presentó tardíamente el recurso y carecen de jurisdicción para atender sus méritos.²²¹ En base a lo anterior, aunque este caso involucraba un planteamiento sobre la existencia de una causa de acción por acoso laboral, el mismo no fue atendido en sus méritos y, como resultado, continuamos sin una expresión formal del Tribunal Supremo en este asunto.

B. Tribunal Apelativo

i. Término prescriptivo

En cuanto al término para presentar la reclamación en *Andújar Luna v. Cordero Santiago*, el TA sentenció que el reclamo de ambiente hostil por acoso moral sería bajo el art. 1868 del Código Civil por lo que se tiene un año para presentar la acción, después de este

²¹³ *Id.*

²¹⁴ *Id.*

²¹⁵ *Id.* en las págs. 726-27.

²¹⁶ *Id.* en la pág. 727.

²¹⁷ *Id.* en las págs. 727-28.

²¹⁸ *Id.* en la pág. 728.

²¹⁹ *Id.*

²²⁰ *Id.* en las págs. 735-36.

²²¹ *Id.* en la pág. 737.

término la acción estaría prescrita.²²² También en *Rodríguez Pérez v. MVM, Inc.* la sentencia del TPI manifestó y el TA confirmó, que aunque no exista en nuestro ordenamiento una acción reconocida de daños por actuaciones de acoso laboral y violación a la dignidad, de existir estaría amparada en el marco amplio de las acciones de daños y perjuicios bajo el art. 1802 del Código Civil, por lo que también le es aplicable el término de un año directamente o por analogía.²²³

ii. Jurisdicción

Sobre la jurisdicción de los tribunales para ver el reclamo, en *Santiago Colón v. UPR*, el TA resolvió que, si el patrono tiene un reglamento interno o en sus contratos de empleo se establece procedimiento de quejas o agravios a través de procedimientos administrativos, es el foro administrativo el que tendrá jurisdicción exclusiva para ver la controversia.²²⁴ El TPI carecerá de jurisdicción para atenderla, salvo se reclame daños y perjuicios, ya que el foro administrativo por ley no concede esa indemnización.²²⁵ Además, en *Cabán Jiménez v. AEE* se indicó que en estos procesos administrativos se debe incluir todos los documentos pertinentes que sustenten la reclamación y demuestren un plan concertado de acoso laboral.²²⁶ Si de esos documentos no surge la existencia de un plan concertado en contra del querellante, se hará innecesaria la celebración de una vista administrativa y el oficial administrador podrá desestimar.²²⁷

iii. Planteamiento constitucional

El TA emitió una sentencia en *Feliciano Marchese v. Mars Incorporated* en la que expresó que cuando el empleado reclame que le fueron violados sus derechos constitucionales a la dignidad y a la intimidad, este debe establecer unos criterios fácticos mínimos para que se pueda considerar que fueron transgredidos.²²⁸ Por lo tanto, no progresarán las alegaciones especulativas y generales, se debe especificar algún suceso extraordinario acontecido dentro de la dinámica de las normas de empleo y que sea sancionado por ley.²²⁹

En *López Hernández v. Hanes de P.R., Inc.*, la empleada presentó entre sus reclamos uno sobre la violación a su dignidad bajo la Constitución, por patrón de discrimen, acoso moral y laboral.²³⁰ El TA señaló que, aunque en P.R. no existe una causa de acción con el

222 *Andújar Luna v. Cordero Santiago*, KLCEo400392, 2004 PR App. WL 1737156 (TA PR 9 de junio de 2004).

223 *Rodríguez v. MVM, Inc.*, KLAN201700096, 2017 PR App. WL 4098454 (TA PR 21 de julio de 2017).

224 *Santiago Colón v. UPR*, KLAN0500562, 2005 PR App. WL 2493391, en la pág. 3 (TA PR 11 de agosto de 2005).

225 *Id.* en la pág. 8.

226 *Cabán Jiménez v. AEE*, KLRA0500562, 2006 PR App. WL 2385351, en la pág. 4 (TA PR 23 de junio de 2006).

227 *Id.*

228 *Feliciano Marchese v. Mars Incorporated*, KLAN201700739, 2017 PR App. WL 3842367, en la pág. 6 (TA PR 30 de junio de 2017).

229 *Id.*

230 *López Hernández v. Hanes de P.R., Inc.*, KLAN201501965, 2015 PR App. WL 3036879, en la pág. 31 (TA PR 12 de abril de 2016).

nombre de hostigamiento laboral, el Tribunal Supremo en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, reconoció una causa de acción independiente de *violación a la intimidad* en el ambiente laboral. En ese caso se indicó que el empleado debía presentar prueba de las actuaciones concretas del patrono que incidan sobre las áreas de su vida íntima o familiar. El TA expuso aquí que de la evidencia que presentó la apelante se concluyó que las actuaciones de su patrono no lesionaron sus derechos constitucionales.

iv. Doctrina de inmunidad patronal

En *Santiago Deliz v. ELA* se determinó que si el demandante acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado renuncia a su derecho de entablar una acción en daños y perjuicios contra su patrono asegurado, ya que se activa la doctrina de inmunidad patronal y de remedio exclusivo.²³¹ Sin embargo, en *Amadeo Ortiz v. Asociación de Suscripción Conjunta de Seguro Obligatorio* se indicó que la doctrina de inmunidad patronal tiene excepciones, como lo es si la conducta del patrono fue intencional o discriminatoria.²³² El TPI estará en mejor posición para determinar si el alegado daño sufrido por el empleado cae bajo esta excepción y le corresponderá aquilatar la prueba y dirimir cuestiones de credibilidad para evaluar si le aplica al patrono la inmunidad patronal o cede ante la excepción.²³³

v. Convenios colectivos

Un empleado unionado podría basar su reclamación de acoso laboral si el convenio colectivo tiene disposiciones sobre el mantenimiento de la paz laboral y de relaciones basadas en la dignidad del ser humano. De manera que, se miraría el texto del convenio y las actuaciones del patrono para evaluar si la reclamación procede. Esto lo expresó el TA en *Depto. Familia v. Servidores Públicos Unidos*.²³⁴

²³¹ *Santiago Deliz v. ELA*, KLAN 0800393, 2008 PR App. WL 2952207 (TA PR 30 de junio de 2008). En este caso la empleada había presentado una demanda por acoso moral y daños y perjuicios contra su patrono. Alegaba haber sido víctima de un patrón continuo y sistemático de acoso moral en el empleo, destrucción psicológica por parte de varias personas en la agencia con el fin de provocar un cambio en su puesto o su renuncia. Alegó también que debido a su trabajo desarrolló condiciones de salud que le requirieron ir al Fondo del Seguro del Estado. El ELA respondió alegando que la demanda era estereotipada, vaga, que no especificaba hechos concretos por lo que procedía desestimar por falta de una causa de acción que justificara la concesión de un remedio. Además, argumentó que como la demandante fue al Fondo, ese acto activó la doctrina de inmunidad patronal. El TPI desestimó la acción de la demandante, ello, pues en Puerto Rico no existe una causa de acción por acoso moral y porque la causa de acción por el traslado efectuado debió ser dilucidada en la agencia administrativa con jurisdicción. El TA determina que no había una reclamación que justificara la concesión de un remedio, ya que, al acudir al Fondo, y recibir los beneficios, tratamientos y remedios concedidos por esta agencia, renunció a su derecho de entablar acción alguna en daños y perjuicios contra su patrono asegurado. Al ir al Fondo se activó la doctrina de remedio exclusivo y de inmunidad patronal. Por lo que se confirma la desestimación de la demanda.

²³² *Amadeo Ortiz v. Asociación de Suscripción Conjunta del Seguro Obligatorio*, KLCE 201000653, 2011 PR App. WL 2417013 (TA PR 29 de abril de 2011).

²³³ *Id.*

²³⁴ *Depto. Familia v. SPU*, KLAN200901540, 2010 PR App. WL 5877984 (TA PR 15 de abril de 2010).

vi. Despido injustificado y acción de daños

En *Pellot Cestero v. ACAA* el TA manifestó que el art. 1802 es “infinitamente abarcador” y el empleado podría presentar su reclamación bajo este, pero tiene que probar todas sus alegaciones.²³⁵ Pero, en *Ortiz López v. Doral Financial Corp.* el Apelativo expresó que, si el empleado afectado presenta una causa de acción bajo la Ley 80 por despido injustificado,²³⁶ no podrá reclamar daños bajo el art. 1802. El TA señaló que excepto que exista una acción torticera del patrono por otros motivos que no sean la violación de disposiciones de leyes del trabajo y, cuando el patrono incurriese en conducta que violase un derecho constitucional del empleado o de leyes que prohibieran el discrimen.²³⁷ Para esto, el empleado debe presentar prueba de las actuaciones concretas del patrono que incidan sobre las áreas de su vida íntima o familiar.²³⁸ De la evidencia podrá determinarse si estas actuaciones lesionaron o no los derechos constitucionales del empleado. En *Rodríguez Pérez v. MVM*, se dijo que, en los casos de despido, la causa de acción comenzaría al momento del despido y no desde un momento posterior en que se le diagnostique una condición emocional al empleado.²³⁹

vii. Pleitos contra el Estado

En *Pérez Robles v. ELA* sentenció que se podría presentar un reclamo bajo la Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955 de reclamaciones y demandas contra el Estado, que autoriza a presentar una acción contra funcionarios, agentes o empleados del Estado, en aquellas circunstancias en que el Estado actúe de manera descuidada, negligente o por falta de buen juicio y ocasionen daño.²⁴⁰ También autoriza demandas basadas en la Constitución o cualquier reglamento.²⁴¹ Bajo esta Ley tiene que demostrar: (1) que la persona que le causó daño era agente, funcionario o empleado del Estado y que estaba actuando en su capacidad oficial; (2) actuó dentro del marco de su función; (3) que la actuación del empleado del Estado fue negligente y no intencional y (4) que existe una relación causal entre la conducta culposa y el daño producido.²⁴² Además, al evaluar la prueba en un reclamo al amparo de la Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, podría ocurrir que se desestime la reclamación contra el patrono, pero que proceda la acción de acoso laboral contra el individuo —acosador— en su carácter personal.²⁴³ De igual manera, este foro apelativo ha

²³⁵ *Pellot Cestero v. ACAA*, KLCE0901635, 2010 PR App. WL 2985640, en la pág. 2 (TA PR 25 de febrero de 2010).

²³⁶ Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRR §§ 185a-185n (2017 & Supl. 2018).

²³⁷ *Ortiz López v. Doral Financial Corporation*, KLAN201402061, 2015 PR App. WL 2251482 (TA PR 30 de marzo de 2015).

²³⁸ El Tribunal Apelativo cita lo resuelto por nuestro Tribunal Supremo en *Soc. Gananciales v. Royal Bank* donde se reconoció una causa de acción independiente de violación a la intimidad en el ambiente laboral.

²³⁹ *Rodríguez v. MVM, Inc.*, KLAN201700096, 2017 PR App. WL 4098454 (TA PR 21 de julio de 2017).

²⁴⁰ *Pérez Robles v. ELA*, KLAN0901401, 2012 PR App. WL 2374727 (TA PR 31 de mayo de 2012).

²⁴¹ *Id.* en la pág. 11.

²⁴² *Id.*

²⁴³ *Vázquez Colón v. Pamas Velázquez*, KLAN201700872, 2018 PR App. WL 3302594, en la pág. 5 (TA PR 30 de abril de 2018) (También procedería la acción de difamación).

sentenciado en que una reclamación por acoso moral y hostigamiento laboral para reclamarle al Estado e imponerle responsabilidad por las actuaciones culposas o negligentes de sus funcionarios, por los daños y perjuicios que ocasionen, se puede basar en violación a derechos constitucionales, como una acción válida y reconocida en nuestro ordenamiento jurídico. La reclamación podría ampararse en los art. 1802 o 1803 del Código Civil o la Constitución de P.R.²⁴⁴

viii. Renuncia al reclamo

Si el empleado reclamante se acogió a un plan de retiro en el que firmó de manera voluntaria un relevo total en el que renunciaba a cualquier reclamación laboral contra su patrono por acciones pasadas, presentes o futuras, ya no podrá intentar presentar la un reclamo por acoso laboral contra su antiguo patrono. Esto lo dijo el TA en *Idrach Zayas v. ELA*.²⁴⁵

C. *Laudos de arbitraje*

El *Reglamento de métodos alternos para la solución de conflictos*, según enmendado, dispone en la Regla 8.01(a) que el arbitraje es un método alternativo de resolución de conflictos que le brinda a las partes la oportunidad de presentar su versión de los hechos, las teorías legales y la evidencia en un procedimiento adjudicativo más rápido e informal que el judicial. Este procedimiento termina con la emisión de un laudo, en el que se resuelve la totalidad de las controversias y los asuntos planteados al árbitro o árbitra. El laudo será breve, conciso y expresará los remedios concedidos a la parte prevaleciente y estará firmado por el árbitro o la árbitra y no será necesario que incluya determinaciones de hecho y conclusiones de derecho.²⁴⁶

²⁴⁴ Pérez Robles, KLAN0901401, en la pág. 12. La empleada demandó en daños y perjuicios basado en violación a sus derechos constitucionales por haber sido objeto de discrimin y persecución en su empleo. Una de las determinaciones de hecho confirmadas expresó:

En numerosas ocasiones la demandante. . . soportó que su supervisor le hablara en tono irrespetuoso, cruel, con mofa, y atentando a su dignidad como ser humano. La demandante fue sometida a un patrón constante de trato indigno y hostigadores por quién fuera su supervisor en el área de pre-intervención. Los incidentes narrados por la demandante, y que fueron sustentados mediante evidencia documental confirmaron los elementos necesarios para establecer un patrón de trato cruel hostigamiento laboral y ambiente hostil en su contra.

Pérez, Robles, KLAN 0901401, en la pág. 4.

El TA resuelve al amparo de la Constitución de Puerto Rico y los artículos 1802 y 1803 del Código Civil de Puerto Rico. Hubo un voto disidente que indicó que no se configuró la causa de acción constitucional además que aplicaba la doctrina de inmunidad patronal por la empleada haberse beneficiado de la *Ley de compensación de accidentados del trabajo*.

²⁴⁵ *Idrach Zayas v. ELA*, KLAN201101776, 2012 PR App. WL 1511235 (TA PR 15 de febrero de 2012).

²⁴⁶ REG. DE MÉTODOS ALTERNOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, 4 LPRA Ap. XXIX, R. 8.01(a) (2012).

i. Causa de acción en arbitraje

En el laudo emitido en *Centro Cardiovascular de P.R. y UGT* se reconoció que, aunque el acoso moral no constituye una causa de acción independiente reconocida por la Asamblea Legislativa, podría reconocerse como una violación al convenio colectivo, si este tiene artículos o una declaración de principios suficientes que de alguna manera lo cobijen.²⁴⁷ También se ha resuelto que aunque los empleados organizados sindicalmente podrían tener una alternativa de presentar una controversia por acoso laboral si la materia fue negociada en el convenio, si la materia no se encuentra, el asunto no es arbitrable sustantivamente y el árbitro no tendrá jurisdicción.²⁴⁸

ii. Prueba

Sobre la prueba que se le debe presentar al árbitro, en el laudo emitido en *DRNA y SPU* se dijo que esta debe ser fehaciente para sostener la reclamación y demostrar cómo el querellante se vio afectado en su vida laboral o personal por el alegado acoso.²⁴⁹

iii. Remedios

En el laudo entre el *DTRH* y *Sol. M. Cardona Molina* se determinó emitir como remedio ordenar el cese y desista de la conducta que somete al empleado a un ambiente hostil, discriminatorio, intimidante y ofensivo y obligar al patrono a utilizar sus recursos disponibles para de buena fe garantizar el mejor trato, respeto y consideración con el empleado afectado.²⁵⁰ Además, el TA confirmó un laudo de arbitraje en *Depto. Familia v. SPU*, en el que se otorgó como remedio que el empleado afectado regresara a su puesto de trabajo y que el supervisor que incurría en la conducta acosadora no le supervisara más. El Tribunal Apelativo expresó que este remedio no será contrario a la ley ni a la política pública, por lo que es válido en derecho, haciéndose con el propósito de evitar futuras situaciones de acoso con el supervisor que permanece en la agencia.²⁵¹

²⁴⁷ Corp. Centro Cardiovascular de PR y el Caribe v. UGT, Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo A-03-3005, 30 de junio de 2006 (Del Valle Meléndez, L.).

²⁴⁸ Depto. Familia y SPU, Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público AQ-05-1511, AQ-05-1518, AQ-05-1543, L-08-100, 21 de agosto de 2008 (Santiago Cortes, B.).

²⁴⁹ DRNA y SPU, Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público Q-06-025, L-08-072, 22 de mayo de 2008 (Rivera Soto, J. A.). El convenio colectivo en su art. XXXV acordaba el mejor trato, respeto y consideración posible entre las partes, a fin de mantener las mejores relaciones y la eficiencia de los servicios.

²⁵⁰ DTRH (Administración del Derecho al Trabajo) y Sol M. Cardona Molina, Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio AQ-05-151, L-08-076, 28 de mayo de 2008 (Vázquez Cruz, E.).

²⁵¹ Depto. Familia v. SPU, KLCE201400474, 2014 PR App. WL 5149563. (TA PR 21 de agosto de 2014).

IV. RECLAMO DE ACOSO LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA

A. Figuras jurídicas utilizadas en la presentación de un reclamo de acoso laboral

Ante la falta de legislación que reconozca una causa de acción independiente por acoso laboral en el empleo, la jurisprudencia revisada demostró que se han presentado reclamos bajo las siguientes causas de acción.²⁵²

i. Violación a derechos constitucionales²⁵³

Violaciones al derecho a la integridad,²⁵⁴ dignidad,²⁵⁵ discrimen,²⁵⁶ intimidad,²⁵⁷ protección contra riesgos.²⁵⁸ Los derechos constitucionales de los empleados son:

Sección 1: La *dignidad* del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.²⁵⁹

...

Sección 8: Toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su *vida privada* o familiar.²⁶⁰

...

Sección 16: Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a *protección contra riesgos* para su salud o

²⁵² Se aclara al lector que no todos los casos prevalecieron en su causa de acción utilizada. Este listado es para el propósito exclusivo de reconocer los diferentes fundamentos jurídicos en los que se presentó un reclamo de acoso laboral. Además, vimos que nuestro Tribunal Supremo no ha atendido un caso ante sí en el que determine se constituyó una acción de acoso laboral, de manera que no hay un precedente judicial de dicho foro.

²⁵³ CONST. PR art. II, §§ 1, 8, 16. Véase Santiago Colón v. UPR, KLANo500562, 2005 PR App. WL 2493391 (TA PR 11 de agosto de 2005).

²⁵⁴ CONST. PR art. II, § 16. Véase López Hernández v. Hanes de P.R., Inc., KLAN201501965, 2015 PR App. WL 3036879 (TA PR 12 de abril de 2016). En cuanto al argumento sobre la violación a su dignidad bajo la Constitución, por el patrón de discrimen, acoso moral y laboral, el TA señaló que, aunque en Puerto Rico no existe una causa de acción con el nombre de hostigamiento laboral, el Tribunal Supremo en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.* reconoció una causa de acción independiente de violación a la intimidad en el ambiente laboral.

²⁵⁵ CONST. PR art. II, § 1. Véase Vázquez Colón v. Pamias Velázquez et al., KLAN201700872, 2018 PR App. WL 3302594 (TA PR 30 de abril de 2018).

²⁵⁶ CONST. PR art. II, § 1. Véase Pérez Robles v. ELA, KLANo901401, 2012 PR App. WL 2374727 (TA PR 31 de mayo de 2012). En este caso la demanda se presentó en daños y perjuicios basada en violación a derechos constitucionales por haber sido objeto de discrimen y hostigamiento en el empleo.

²⁵⁷ CONST. PR art. II, § 8.

²⁵⁸ *Id.* § 16.

²⁵⁹ *Id.* § 1 (énfasis suplido).

²⁶⁰ *Id.* § 8 (énfasis suplido).

integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo²⁶¹

ii. Daños y perjuicios a partir del art. 1802 del Código Civil²⁶²

Algunos de los casos a los que ya se han hecho referencia se han encausado por causas de sufrimientos y angustias mentales,²⁶³ daños morales,²⁶⁴ ambiente hostil.²⁶⁵ El art. 1802 del Código Civil dispone que “[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. La imprudencia concurrente del perjudicado no exime de responsabilidad, pero conlleva la reducción de la indemnización”.²⁶⁶ Por su parte, el art. 1803 dispone que:

La obligación que impone la sec. 5141 de este título es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieron empleados, o con ocasión de sus funciones.

El Estado es responsable en este concepto en las mismas circunstancias y condiciones en que sería responsable un ciudadano particular

La responsabilidad de que trata esta sección cesará cuando las personas en ella mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.²⁶⁷

²⁶¹ *Id.* § 16 (énfasis suplido).

²⁶² Véase *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998). Del TA, véase *Aponte Rivera v. AAA*, KLAN200600832, 2006 PR App. WL 3253425 (TA PR 29 de septiembre de 2006); *Santiago Deliz v. ELA.*, KLAN0800393, 2008 PR App. WL 2952207 (TA PR 30 de junio de 2008); *Amadeo Ortiz v. Asociación de Suscripción Conjunta del Seguro Obligatorio*, KLCE 2010000653, 2011 PR App. WL 2417013 (TA PR 29 de abril de 2011); *Pérez Robles v. ELA*, KLAN0901401, 2012 PR App. WL 2374727 (TA PR 31 de mayo de 2012); *Ortiz López v. Doral Financial Corporation*, KLAN201401061, 2015 PR App. WL 2251482 (TA PR 20 de marzo de 2015); *López Hernández v. Hanes de P.R., Inc.*, KLAN201501965, 2015 PR App. WL 3036879 (TA PR 12 de abril de 2016).

²⁶³ Véase *Pérez Robles v. ELA*, KLAN0901401, 2012 PR App. WL 2374727 (TA PR 31 de mayo de 2012) (en este caso también se usa el art. 1803 del Código Civil Puerto Rico). *Vázquez Colón v. Pamias Velázquez*, KLAN201700872, 2018 PR App. WL 3302594 (TA PR 30 de abril de 2018).

²⁶⁴ Véase *Ortiz López v. Doral Financial Corporation et al.*, KLAN201401061, 2015 PR App. WL 2251482 (TA PR 20 de marzo de 2015).

²⁶⁵ Véase *Pellot Cestero v. ACAA*, KLCE0901635, 2010 PR App. WL 2985640 (TA PR 25 de abril de 2010) (del Apelativo sentenció que dentro del marco infinitamente abarcador del art. 1802 cabe señalar el *acoso laboral psicológico* o un *ambiente hostil* que cause daño, mediando culpa o negligencia. El TA indica que el vocablo utilizado de *ambiente hostil* no es reclamando bajo la *Ley de hostigamiento sexual*, sino para describir la alegada conducta torticera del patrono). *Idrach Zayas v. ELA*, KLAN201101776, 2012 PR App. WL 1511235 (TA PR 15 de febrero de 2012).

²⁶⁶ Cód. Civ. PR art. 1802, 31 LPPRA § 5141 (2015 & Supl. 2018) (nuestro más alto foro ha expresado que para que se configure un reclamo por actuaciones torticeras deben concurrir: daño real sufrido, nexo causal entre el daño y la acción u omisión de la otra persona y que dicho acto u omisión sea culposo o negligente). Véase *Santini Rivera v. Ser Air, Inc.*, 137 DPR 1 (1994).

²⁶⁷ *Id.* en la § 5142.

iii. Acción de libelo y calumnia

En cuanto a la acción de libelo y calumnia, el art. 1868 del Código Civil dispone que:

Prescriben por el transcurso de un (1) año:

(1) ...

(2) La acción para exigir la responsabilidad civil por injuria o calumnia, y por las obligaciones derivadas de la culpa o negligencia de que se trata en la sec. 5141 de este título desde que lo supo el agraviado.²⁶⁸

iv. Violación a artículos del convenio colectivo

Empleados unionados o sindicalizados y que el convenio tenga una cláusula en la que puedan basar su reclamo. Por ejemplo:

1. Cláusula de paz laboral.²⁶⁹
2. Cláusula mejor trato y respeto.²⁷⁰

v. Otras leyes laborales

Existen otras leyes con protecciones a los trabajadores, tales como: la *Ley sobre despidos injustificados*,²⁷¹ la *Ley contra el discrimen en el empleo*,²⁷² la *Ley contra el despido injusto o represalias a todo empleado por ofrecer testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial*,²⁷³ y la *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones*

268 *Id.* en la § 5298. Véase *Aponte Rivera v. AAA*, KLAN200600832, 2006 PR App. WL 3253425 (TA PR 29 de septiembre de 2006).

269 Véase *Depto. Familia v. SPU*, KLAN200901540, 2010 PR App. LEXIS 1161 (TA PR 15 de abril de 2010); *Corp. Centro Cardiovascular de PR y el Caribe y UGT, Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo A-03-3005*, 30 de junio de 2006 (Del Valle Meléndez, L.); *Asociación Hospital Del Maestro, Inc. v. UGT, Negociado de Conciliación y Arbitraje A-07-221*, 21 de octubre de 2008 (Aulet Berrios, L.M.) (el laudo determinó que se creó un ambiente hostil de trabajo en contravención al convenio colectivo).

270 Véase *Depto. Familia v. SPU*, KLCE201400474, 2014 PR App. WL 5149563 (TA PR 21 de agosto de 2014). *Depto. Familia y SPU* (en representación de Iris Rodríguez Velázquez), DTRH (Administración del Derecho al Trabajo) y Sol M. Cardona Molina, Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio AQ05-151, L-08-076, 28 de mayo de 2008 (Vázquez Cruz, E.).

271 *Ley sobre despidos injustificados*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185n (2017 & Supl. 2018). Véase *López Hernández v. Hanes de Puerto Rico, Inc.*, KLAN201501965, 2015 PR App. WL 3036879 (TA PR 12 de abril de 2016) y *Rodríguez v. MVM, Inc.*, KLAN201700096, 2017 PR App. WL 4098454 (TA PR 21 de julio de 2017) (a pesar de que es un caso bajo despido injustificado, se destaca aquí para evaluar el argumento constitucional que levantó de habersele violado su dignidad al amparo del artículo II de la sección 1 de la Constitución de Puerto Rico, por haber sido objeto de acoso moral o laboral. Estos reclamos de acoso moral o laboral y violación a la dignidad se desestimaron por prescripción —ya había pasado un año—).

272 *Ley contra el discrimen en el empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRÁ §§ 146a-151 (2017 & Supl. 2018). Véase *Santiago Colón v. UPR*, KLAN0500562, 2005 PR App. WL 2493391 (TA PR 11 de agosto de 2005).

273 *Ley contra el despido injusto o represalias a todo empleado por ofrecer testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial*, Ley Núm. 115-1991, 29 LPRÁ §§ 194-194b (2017). Véase *Pellot Cestero v. ACAA*, KLCE0901635, 2010 PR App. WL 2985640 (TA PR 25 de abril de 2010).

laborales.²⁷⁴ Si se presentó el reclamo concurrentemente con la conducta de acoso, el patrono, entonces, también incurrió en una acción protegida por una de estas leyes.

vi. Equidad

A partir del art. 7 del Código Civil que establece que, ante falta de ley aplicable al caso, el tribunal debe resolver conforme a equidad, guiándose por los principios generales del derecho y los usos y costumbres aceptadas.²⁷⁵ El art. 7 del Código Civil establece que:

El tribunal que rehúse fallar a pretexto de silencio, obscuridad, o insuficiencia de la ley, o por cualquier otro motivo, incurrirá en responsabilidad.

Cuando no haya ley aplicable al caso, el tribunal resolverá conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo con los principios generales del derecho, y los usos y costumbres aceptados y establecidos.²⁷⁶

vii. Solicitar un recurso de *injunction* al tribunal para que ordene al patrono el cese y desista de la conducta

El mismo fue reconocido por el Tribunal Supremo en *Arroyo v. Rattann Specialties, Inc.* ante un reclamo de violación a derechos constitucionales.

viii. Argumento contractual a partir de la Teoría General de los Contratos

Sobre esto, el licenciado Carlos Mondríguez argumenta que el empleado no está obligado a soportar actuaciones que constituyan acoso a cambio de un salario y que se podría aplicar el art. 1077 del Código Civil para exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de los daños.²⁷⁷ Es importante señalar que en la jurisprudencia revisada no se encontró ningún caso que intentara llevar la causa de acción bajo este fundamento.

²⁷⁴ Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRÁ §§ 318-32 (2017). Véase *Feliciano Marchese v. Mars Incorporated*, KLAN201700739, 2017 PR App. WL 3842367 (TA PR 30 de junio de 2017) (el apelante alegó que fue despedido por buscar trabajo en su red social personal en la competencia de su patrono y que lo acontecido fue una práctica de acoso laboral que lesionó su salud emocional. Mencionó que era una “aberración jurídica el hecho de que un patrono por sí o por conducto de un supervisor pudiera humillar, maltratar, intimidar, victimizar, hostigar, difamar, aislar, insultar, degradar o burlarse de un trabajador, sin que se le reconociera un remedio legal en su contra”. Por lo que una de las causas de acción fue de daños y angustias mentales sufridos por la violación a su dignidad).

²⁷⁵ Véase *López Hernández v. Hanes de Puerto Rico, Inc.*, KLAN201501965, 2015 PR App. WL 3036879 (TA PR 12 de abril de 2016).

²⁷⁶ Cód. Civ. PR art. 7, 31 LPRÁ § 7 (2015).

²⁷⁷ *Mondríguez Torres, supra* nota 28.

B. *Alegaciones típicas usadas por los patronos demandados ante una reclamación por acoso laboral*

Algunas alegaciones son:

1. La demanda es estereotipada, vaga, no especifica hechos, solicitan desestimar por falta de una causa de acción que justifique la concesión de un remedio.²⁷⁸
2. Bajo la Ley Núm. 45-1935, al demandante acudir a recibir los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado se activó la doctrina de inmunidad patronal y no se puede presentar una acción en daños.²⁷⁹
3. El Tribunal no puede crear una causa de acción por acoso moral y hostigamiento laboral que no está reconocida por ley.²⁸⁰
4. En nuestro ordenamiento jurídico no se reconoce una causa de acción por ambiente hostil en la modalidad de acoso psicológico y moral, ya que bajo la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como la *Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*, solo se reconoce una causa de acción de ambiente hostil creado por un posible hostigamiento sexual.²⁸¹
5. En P.R. no existe una causa de acción independiente de tal naturaleza. La causa de acción que se reclama no está reconocida, por lo que se debe desestimar la demanda.²⁸²
6. Aun considerando los reclamos bajo daños por violación a derechos constitucionales de intimidad y dignidad, el demandante no estableció conducta alguna lesiva a los intereses que protege la ley (peso de la prueba en el demandante).²⁸³
7. Si se trata de un empleado del ELA, sea empleado o supervisor, el demandado en su carácter personal solicita la desestimación alegando

278 Véase Santiago Deliz v. ELA, KLAN 0800393, 2008 PR App. WL 2952207 (TA PR 30 de junio de 2008).

279 Ley del sistema de compensaciones por accidentes del trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRA §§ 1-42 (2016 & Supl. 2018). Véase Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178 (1998); Santiago Deliz v. ELA, KLAN 0800393, 2008 PR App. WL 2952207 (TA PR 30 de junio de 2008); Amadeo Ortiz v. ACAA, KLCE 201000653, 2011 PR App. WL 2417013 (TA PR 29 de abril de 2011); Pérez Robles v. ELA, KLAN0901401, 2012 PR App. WL 2374727 (TA PR 31 de mayo de 2012).

280 Véase Depto. Familia v. SPU, KLAN200901540, 2010 PR App. LEXIS 1161 (TA PR 15 de abril de 2010).

281 Véase Pellot Cestero v. ACAA, KLCE0901635, 2010 PR App. WL 2985640 (TA PR 25 de abril de 2010).

282 Véase Pérez Robles v. ELA, KLAN0901401, 2012 PR App. WL 2374727 (TA PR 31 de mayo de 2012); Ortiz López v. Doral Financial Corporation, KLAN20140261, 2015 PR App. WL 2251482 (TA PR 20 de marzo de 2015); Ramírez v. Cooperativa de Ahorro y Crédito Biopharma-Coop., KLRA201501210, 2016 PR App. WL 3038924 (TA PR 20 de abril de 2016) (aquí un voto concurrente de la jueza Gómez Córdova expresa que debía dejar claro que la causa de acción por acoso laboral no ha sido reconocida en nuestra jurisdicción).

283 Véase Feliciano Marchese v. Mars Incorporated, KLAN201700739, 2017 PR App. WL 3842367 (TA PR 30 de junio de 2017).

que le aplica la inmunidad condicional por ser personal en funciones de agente o empleado.²⁸⁴

8. Si el reclamo de acoso estaba presentado en conjunto bajo la *Ley 8o de Despido Injustificado*, se reclama que el remedio exclusivo es la mesada y no procede un reclamo en daños.²⁸⁵
9. La demanda es improcedente ya que la Asamblea Legislativa no ha reconocido esta causa de acción.²⁸⁶

C. Expresiones contradictorias de los Paneles del TA

Se han identificado expresiones contradictorias sobre el acoso laboral en las sentencias del TA. Algunos paneles ante un reclamo de acoso laboral tajantemente expresan que este no se reconoce en nuestro ordenamiento, por lo que el reclamante no posee una causa de acción y han sido mucho más flexibles en su apreciación. Por ejemplo, en *García Flores v. Fidelity International Resource Management, Inc.* el panel indicó en la sentencia que una acción de acoso laboral no ha sido reconocida en nuestro ordenamiento.²⁸⁷ Misma expresión hace en *Vargas Fontáñez v. ADS*.²⁸⁸ Por otro lado, en *Pellot Cestero v. ACAA*, sentenció que dentro del marco infinitamente abarcador del art. 1802 cabría señalar el *acoso laboral psicológico*, o un *ambiente hostil* que cause daño mediando culpa o negligencia.²⁸⁹ De igual manera, en *Pérez Robles v. ELA* el Panel VI del TA concluye que resulta innecesaria la existencia o no de una causa de acción independiente por acoso moral y hostigamiento laboral para poder ordenarle al Estado –demandado– e imponerle responsabilidad por sus actuaciones culposas o negligentes, dada que la reclamación pudiera surgir al amparo de la Constitución y los arts. 1802 y 1803 del Código Civil.²⁹⁰ Otro panel del TA en *Rummel Arill v. Municipio Autónomo de San Juan* sentenció, entre otros asuntos, que el TPI mantendría jurisdicción para atender el reclamo de hostigamiento laboral –acoso–; sin embargo el voto disidente del juez Sánchez Ramos expresa que la parte demandante no logró demostrar con sus alegaciones una violación constitucional y además que nada en las legislaciones y reglamentaciones del campo laboral le provee a los

²⁸⁴ Véase *Vázquez Colón v. Pamias Velázquez*, KLAN201700872, 2018 PR App. WL 3302594 (TA PR 30 de abril de 2018).

²⁸⁵ Véase *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998).

²⁸⁶ Véase *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723 (2016).

²⁸⁷ *García Flores v. Fidelity Intern. Resource Management, Inc.*, KLCE201801587, 2019 PR App. WL 2191246 (TA PR 19 de febrero de 2019).

²⁸⁸ *Vargas Fontáñez v. ADS*, KLRA201700851, 2019 PR App. WL 2266838 (TA PR 24 de abril de 2019).

²⁸⁹ *Pellot Cestero v. ACAA*, KLCE0901635, 2010 PR App. WL 2985640 (TA PR 25 de abril de 2010).

²⁹⁰ *Pérez Robles v. ELA*, KLAN0901401, 2012 PR App. WL 2374727 (TA PR 31 de mayo de 2012) (hay un voto disidente de los jueces de dicho panel por considerar que la demandante no estableció una causa de acción que le diera el derecho de ser compensada en daños y que de las alegaciones y la prueba no se configuró una causa de acción de daño constitucional. Además, afirma que la demandante-apelada se benefició de la *Ley de compensación por accidentes del trabajo* y que el TPI no determinó si la conducta había sido intencional, y por ende excluida de la inmunidad patronal. El Estado no responde por daños originados por la conducta intencional o deliberada de sus funcionarios, agentes o empleados, pues lo protege la inmunidad).

empleados públicos un remedio por acoso laboral o *mobbing*, siendo la causa de acción de la parte demandante en dicho caso.²⁹¹

CONCLUSIÓN

El acoso laboral como problemática en la cultura organizacional, se ha estudiado por cerca de cuatro décadas. En Puerto Rico, a pesar de los múltiples intentos por la Asamblea Legislativa para establecer la política pública del Estado y prohibir su manifestación, ningún proyecto ha logrado convertirse en ley. Vimos que dos de estos proyectos fueron vetados, otros culminaron con informes negativos en los que no se recomendó su aprobación y otros finalmente han sido engavetados. Se podría concluir como dos grandes causantes en primer lugar, la dificultad en establecer una definición de acoso laboral que pueda brindar certeza y claridad para identificar la conducta y que sea libre de ambigüedades o conceptos subjetivos, y en segundo lugar la consistente resistencia de sectores con poder económico. Vimos que al evaluar cada proyecto se crea una tensión entre el interés del Estado de proteger los derechos de los empleados garantizando su bienestar y el interés económico de sectores que ven en el proyecto un riesgo a la estabilidad económica de su negocio y del país. Hemos visto que el interés de estos últimos ha resultado vencedor.

Al examinar la jurisprudencia vimos, que a pesar de que el ordenamiento jurídico no ha reconocido legalmente el acoso laboral, la realidad social es que continuamente se presentan reclamaciones laborales intentando llevar esta causa de acción. El vacío jurídico y la falta de expresión al respecto por parte del Tribunal Supremo demuestra que ha sido caso a caso y de manera incierta que se han atendido las reclamaciones. En algunas ocasiones con planteamientos de violación a derechos constitucionales, en otros por violación al Convenio Colectivo en el caso de los empleados unionados, y en otras por daños y perjuicios. Pero lo cierto es que, el empleado que es víctima de acoso laboral al recurrir al ordenamiento jurídico en busca de un remedio, como parte de su proceso terapéutico de recuperación, se encuentra que no tiene una causa de acción en la que fundamentar su reclamo. Entendemos que esta situación, también debe generar incertidumbre en los abogados laborales al no poder tener unos parámetros claros sobre la forma de presentar la reclamación y poder obtener un remedio para el cliente. También consideramos que el hecho de que los abogados laborales no puedan cobrar honorarios salvo si ganan el pleito,²⁹² es un estresor adicional para el cliente, ya que será más difícil encontrar un abogado que quiera representarlo, ante la incertidumbre jurídica para presentar el caso y la expectativa limitada de vencer.

De las bases legales más utilizadas en las reclamaciones, la más fuerte pareciera ser la de inviolabilidad de la dignidad del ser humano. El licenciado Mondríguez reconoce que muchos patronos privados alegarán como defensa que el empleado no puede invocar este derecho constitucional como base jurídica para su causa de acción por acoso laboral, ya

291 Rummel Arill v. Mun. de San Juan, KLAN201800953, 2019 PR App. WL2254913, (TA PR 30 de abril de 2019).

292 Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA § 3118 (2017) (al ganar el caso, quien paga los honorarios es el patrono).

que, ante falta de una legislación específica, ese derecho solo se le reclama al Estado.²⁹³ Pero tal como vimos en *Arroyo v. Rattann Specialties, Inc.*, se señala que el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del ser humano, no se pierden frente a patronos privados y que, si un patrono incurre en acciones que viole estos derechos, el empleado afectado tiene derecho a ser compensado por los daños sufridos.²⁹⁴ Por lo que, se reconoció una causa de acción independiente por violación a estos derechos constitucionales frente a los patronos del sector privado, que opera *ex proprio vigore*. Este caso es importante, ya que reconoció una causa de acción independiente para que los empleados quedaran protegidos ante sus patronos por violación al derecho a la intimidad. Esta causa de acción no había sido reconocida por la Asamblea Legislativa por medio de legislación. Se podría especular que, si llega al Tribunal Supremo un caso de acoso laboral fundamentado en argumentos de base constitucional basado en la inviolabilidad de la dignidad humana, con la suficiente prueba el Tribunal podría resolver de manera similar y reconocer esta causa de acción —esta situación estuvo muy cerca de ocurrir en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank* pero se determinó que las actuaciones del patrono no configuraron un acoso—. ²⁹⁵ Por lo tanto, el que no se logren aprobar los proyectos de ley sobre el acoso laboral, no quiere decir que nuestro Tribunal Supremo no pueda, en un caso ante él, reconocer la existencia de acoso laboral. Esto mediante la violación al derecho de inviolabilidad de la dignidad del empleado y proveer el remedio que entienda que en derecho le corresponde al empleado; creando así por precedente esta causa de acción. Por último, no se puede dejar fuera de este análisis nuestro contexto actual bajo la Junta de Control Fiscal, las políticas de austeridad y la eliminación de derechos laborales. Ante este panorama, pareciera más difícil que un proyecto de ley sobre acoso laboral logre ser aprobado por la Asamblea Legislativa. Por eso consideramos que quien único estaría en posición para expresarse al respecto es el Tribunal Supremo.

²⁹³ Mondríguez Torres, *supra* nota 28.

²⁹⁴ *Arroyo v. Rattann Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986).

²⁹⁵ *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998).