

# DESARROLLOS RECIENTES DE LAS RECLAMACIONES SOBRE REPRESALIAS EN EL EMPLEO

## ARTÍCULO

*Charles Zeno Santiago\**

I. Introducción .....	401
II. Impacto y tendencias de las reclamaciones sobre represalia .....	402
III. La represalia laboral en el ámbito federal .....	407
IV. Reclamación local de represalia laboral .....	415
V. Jurisprudencia normativa aplicable en casos de represalia .....	418
VI. Conclusión .....	425

### I. Introducción

**D**urante el mes de abril de 2013 tuvimos la oportunidad de participar en una conferencia en el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico con relación a la conmemoración de la semana de la biblioteca de este venerable foro.<sup>1</sup> El tema que seleccioné fue las represalias en el empleo. Es de conocimiento general que el Derecho del Trabajo se extiende desde el reclutamiento de un empleado hasta los efectos de la terminación del empleo. Este dilema resulta ser uno de actualidad en el que existen interrogantes, interpretaciones y percepciones que inciden en las relaciones humanas e interpersonales. La importancia de este asunto se acrecenta más con las recientes adjudicaciones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos y del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

---

\* El autor es profesor en la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico desde el 1985 en los cursos de Educación Clínica, Derecho Procesal Civil, Derecho Laboral, Compensaciones a Obreros, Cursos Propedéuticos, Seminarios y Talleres.

<sup>1</sup> Agradezco al Hon. Luis Rivera Román, presidente del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico y a Maribel Rodríguez García de la biblioteca de dicho foro por la invitación hecha con relación a la conferencia en conmemoración de la semana de la biblioteca.

También, aproveché la oportunidad para actualizar nuestro escrito anterior realizado sobre este tema para la Revista Jurídica de la Universidad Interamericana,<sup>2</sup> y que ha sido citado en varias decisiones, tanto del Tribunal de Apelaciones como del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

En síntesis, discutiré en este escrito tres instancias en las que se desarrolla la represalia laboral: (1) cuando el empleado acude ante un foro externo ya sea legislativo, administrativo o judicial a denunciar una actuación del patrono; (2) cuando el empleado denuncia o se queja en el foro interno ante un empleado o funcionario de su misma empresa; o (3) cuando el empleado se opone a una práctica o política empresarial discriminatoria. En estas instancias, el empleado informante usualmente está expuesto a represalias por el patrono. No obstante, esto no quiere decir que el empleado queda desprovisto de la protección de ley.

Por otro lado, expondré los desarrollos recientes de la jurisprudencia norteamericana y puertorriqueña sobre este tema. La misma ha sentado las guías y criterios a considerar por los jueces y abogados en estas controversias laborales.

## **II. Impacto y tendencias de las reclamaciones sobre represalia**

### **A. Razones económicas y estadísticas**

Originalmente se percibían las quejas de los empleados contra supervisores o los ejecutivos empresariales como una falta de lealtad o desobediencia imperdonable. Por considerarse una falta grave podía ser constitutiva de un despido. Sin embargo, actualmente, tanto en los Estados Unidos como en Puerto Rico se concibe como actividades legítimas de los trabajadores protegidas por las leyes protectoras del trabajo.

A nuestro juicio, el factor precipitante para el aumento en demandas por represalias es la falta de información de los efectos jurídicos que conlleva dicha conducta. Esta ausencia de conocimiento de los empleadores y a veces de los empleados es el catalítico de acciones fundadas por las leyes protectoras del trabajo. Otra vertiente de este problema son las consecuencias nefastas que puede sufrir una compañía y sus empleados si la situación se sale de control. Un elemento importante a evaluar es el momento de la ocurrencia de la actividad protegida y de los actos de represalia.

En los Estados Unidos las demandas laborales, –incluyendo las acciones por represalia–, han aumentado considerablemente. En Puerto Rico hay estadísticas sobre las reclamaciones laborales por represalia que proyectan una tendencia de crecimiento.<sup>3</sup>

Al presente, se recogen estadísticas de la Unidad Antidiscrimen hasta el año 2007. Las estadísticas reflejaron que en el 2007 de 1,572 querellas radicadas, 103 fueron de

---

<sup>2</sup> Charles Zeno Santiago, *Re-enfoque empresarial de las represalias en el empleo*, 40 Rev. Jurídica U. Inter. P.R. 245 (2006).

<sup>3</sup> Véase Apéndice 3, Estadísticas de la Unidad Antidiscrimen, DTRH de Puerto Rico.

represalias en el empleo. Mientras que en el 2006 de 1,027 querellas radicadas, 85 fueron de represalias en el trabajo. En el año 2007 las querellas de represalias fueron superadas por las causales de discrimen por sexo, embarazo, edad e impedimento.<sup>4</sup>

Por otro lado, el *Equal Employment Opportunity Commission*<sup>5</sup> posee unos datos estadísticos, que a modo ilustrativo, nos dan una guía sobre el mercado de demandas por represalia en los Estados Unidos.<sup>6</sup> Todos los datos estadísticos analizados son producto del monitoreo y recopilación de datos del EEOC, salvo que indiquemos lo contrario.

Las reclamaciones por discrimen están divididas en segmentos por la EEOC. Estos segmentos se clasifican según la categoría del discrimen de la reclamación. Para el 2011, las reclamaciones de represalias ascendieron a 31,429, o sea un 31.40% de todas las reclamaciones de discrimen reportadas. Por otro lado, se reportaron 37,334 reclamaciones de represalias por otros estatutos protectores para un 37.40% de todos los cargos reportados al EEOC.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Véase Instituto de Estadística de Puerto Rico, *Causales de discrimen en las querellas presentadas en la unidad antidiscrimen* (Datos provistos el 15 de mayo de 2008).

<sup>5</sup> La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo es una agencia federal que ejecuta las leyes que están en contra de la discriminación y el hostigamiento en el empleo. [en adelante EEOC].

<sup>6</sup> U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <http://www.eeoc.gov/> (accedido el 15 de abril de 2013).

<sup>7</sup> Destacamos que los porcentos y números reflejados recogen las reclamaciones de represalias individuales sometidas.

U.S Equal Employment Opportunity Commission, *Charges Statistics FY 1997 Through FY2013*, <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (accedido el 15 de abril de 2013).

	FY 1997	FY 1998	FY 1999	FY 2000	FY 2001	FY 2002	FY 2003	FY 2004	FY 2005	FY 2006	FY 2007	FY 2008	FY 2009	FY 2010	FY 2011	FY 2012
<b>Total Charges</b>	80,680	75,591	77,444	75,806	80,540	84,482	81,293	75,432	75,428	75,768	82,762	85,432	83,277	86,922	90,547	90,412
	29,190	28,825	28,818	28,943	28,912	29,910	28,528	27,696	26,740	27,238	30,510	33,837	33,579	35,880	35,205	33,512
<b>Race</b>	36.2%	38.2%	37.3%	38.2%	35.8%	35.4%	35.1%	34.9%	35.5%	35.9%	37.0%	38.8%	38.0%	35.9%	35.4%	33.7%
	24,728	24,454	23,907	25,194	25,140	25,538	24,362	24,243	23,894	23,247	24,828	28,372	28,028	29,029	28,534	30,268
<b>Sex</b>	30.7%	30.7%	30.9%	31.8%	31.1%	30.2%	30.0%	30.5%	30.8%	30.7%	30.1%	29.7%	30.0%	29.1%	28.5%	30.5%
	8,712	8,778	7,106	7,792	8,028	8,048	8,450	8,281	8,038	8,327	8,366	10,601	11,134	11,304	11,833	10,883
<b>National Origin</b>	8.3%	8.5%	8.2%	8.8%	8.9%	10.7%	10.4%	10.5%	10.7%	11.0%	11.4%	11.1%	11.8%	11.3%	11.8%	10.3%
	1,709	1,786	1,811	1,839	2,127	2,572	2,532	2,468	2,340	2,541	2,880	3,273	3,388	3,790	4,181	3,811
<b>Religion</b>	2.1%	2.2%	2.3%	2.4%	2.6%	3.0%	3.1%	3.1%	3.1%	3.4%	3.5%	3.4%	3.6%	3.9%	4.2%	3.9%
	782	868	1,303	1,290	1,135	1,381	1,850	930	1,968	1,241	1,735	2,688	2,843	2,780	2,832	2,982
<b>Color</b>	0.9%	1.2%	1.7%	1.8%	1.4%	1.6%	1.9%	1.2%	1.4%	1.6%	2.1%	2.8%	3.2%	2.8%	2.9%	2.7%
	18,198	18,114	18,884	21,813	22,257	22,768	22,690	22,740	22,278	22,555	26,883	32,880	33,613	36,258	37,334	37,836
<b>Retaliation - All Statutes</b>	22.9%	24.0%	25.4%	27.1%	27.5%	27.0%	27.9%	28.8%	29.5%	29.8%	32.3%	34.3%	36.0%	36.3%	37.4%	38.1%
	18,384	17,348	17,883	18,703	20,407	20,814	20,815	20,240	18,420	18,840	23,371	28,859	28,944	30,948	31,429	31,208
<b>Retaliation - Title VII only</b>	20.3%	21.7%	23.1%	24.7%	25.2%	24.8%	25.4%	25.5%	25.8%	25.8%	28.3%	30.1%	31.0%	31.3%	31.4%	31.4%
	15,785	15,191	14,141	16,008	17,405	19,921	19,124	17,837	16,585	16,548	18,103	24,582	22,778	23,284	23,465	22,857
<b>Age</b>	19.8%	19.1%	18.3%	20.0%	21.5%	23.8%	23.8%	22.5%	22.0%	21.8%	23.2%	25.8%	24.4%	23.3%	23.5%	23.3%
	16,108	17,508	17,007	15,954	16,470	18,954	16,377	16,376	14,880	16,375	17,734	18,453	21,461	20,105	20,742	20,379
<b>Disability</b>	22.4%	22.4%	22.0%	19.9%	20.4%	18.9%	18.9%	19.4%	19.7%	20.6%	21.4%	20.4%	23.0%	25.2%	23.8%	26.8%
	1,134	1,371	1,544	1,270	1,287	1,258	1,167	1,011	970	981	818	954	942	1,044	919	1,082
<b>Equal Pay Act</b>	1.4%	1.3%	1.3%	1.4%	1.5%	1.5%	1.4%	1.3%	1.3%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%	1.1%
															251	245
<b>GINA</b>															280	280
															0.2%	0.2%

## B. Estadísticas de cargos ante el EEOC - 1997 hasta 2012

No debe sorprendernos que las reclamaciones por represalias en el trabajo sean el segmento de mayor crecimiento año tras año desde el 1990. No obstante, ante el EEOC también se acumulan reclamaciones de represalias conjuntamente con otras causales discriminatorias.

Sobre este aspecto criticamos la actual política de la Unidad Antidiscrimen de no aceptar reclamaciones de represalias aisladas por entender que esta no es una causal de discrimen. Opinamos que dicha interpretación es una errada y contraria al propósito liberal y proteccionista que debe permear en dicho organismo.

En Puerto Rico contrario a los Estados Unidos existe una necesidad de datos estadísticos sobre las reclamaciones de represalia en el empleo. Debido a la carencia de estos datos tomamos como fuente comparativa la existente a nivel federal. Por lo general, las tendencias que se observan en los Estados Unidos eventualmente se reflejan en nuestra isla.

En cuanto al impacto económico de las demandas por represalia y otras demandas laborales, consideramos que en los Estados Unidos es probable que las grandes empresas puedan sobrevivir el implacable embate de las causas de acción, pero en la realidad económica de Puerto Rico la historia es diferente. Por ejemplo: el dueño de un pequeño negocio que emplea cuarenta (40) trabajadores, probablemente, no pueda sobrevivir una demanda laboral la cual conlleve el pago de una indemnización de unos seis o más dígitos. En algunos casos el impacto económico de demandas por represalia y otras demandas laborales resulta muy oneroso para los patronos en Estados Unidos y Puerto Rico.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Según las reclamaciones reportadas al EEOC los primeros diez casos más onerosos para el año 2004 fueron lo siguientes. Nótese que dos de estas diez compañías tienen operaciones en Puerto Rico.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *Office of General Counsel Fiscal Year 2003 Annual Report*, <http://www1.eeoc.gov/eeoc/litigation/reports/03annrpt/index.html> (accedido el 15 de abril de 2013).

<b>Top Ten Cases Resolved In FY 2003 By Monetary Benefits</b>	
<i>EEOC v. California Public Employees Retirement System</i>	<u>\$50 million</u>
<i>EEOC v. Rent-A-Center</i>	<u>\$47 million</u>
<i>EEOC v. Lutheran Medical Center</i>	<u>\$5.4 million</u>
<i>EEOC v. Foot Locker</i>	<u>\$3.5 million</u>
<i>EEOC v. TIC-The Industrial Company</i>	<u>\$2.5 million</u>
<i>EEOC v. Simat, Helliesen &amp; Eichner</i>	<u>\$2.3 million</u>
<i>EEOC v. Gulfstream Aerospace</i>	<u>\$2.2 million</u>
<i>EEOC v. South Beach Beverage</i>	<u>\$1.8 million</u>
<i>EEOC v. DeCoster Faros</i>	<u>\$1.5 million</u>
<i>EEOC v. Anchor Coin</i>	<u>\$1.5 million</u>

Es lamentable reconocer que no existe evidencia empírica del impacto de este tipo de reclamaciones ya que la jurisprudencia local no es suficiente para establecer un promedio aproximado de las indemnizaciones otorgadas por represalias. Estas reclamaciones, usualmente son acumulables o mixtas: discrimen y represalia, hostigamiento y represalia, ambiente hostil y represalia, etc.; y por tanto, más difícil de contabilizar.

Creemos que la unidad antidiscrimen debe tener un rol más acertivo y afirmativo en pro de los derechos de los trabajadores. Dicha inercia es preocupante, toda vez que se refleja en sus estadísticas un número mayor de determinaciones de no causa en comparación con las reclamaciones acogidas por dicha entidad.

### **C. Otros fundamentos y razones de concienciación y prevención de las represalias**

Además de las razones legales y jurídicas discutidas anteriormente, existen fundamentos económicos y éticos en apoyo de los mecanismos internos. Las actitudes hacia los empleados que informan actuaciones impropias en las empresas han variado a través de los pasados cincuenta años. Al principio, la norma y cultura empresarial era la lealtad, sobre todo a la organización, irrespectivamente la naturaleza del acto proscrito ocultado. Aquél que no fuera fiel a esta norma sufría las consecuencias laborales por su deslealtad. Como consecuencia, los problemas internos de las empresas se ocultaban en vez de resolverse. Sin embargo, dicha actuación tenía un remedio provisional cosmético, pero a largo plazo acarrea graves consecuencias económicas y éticas para la empresa y en ocasiones desastrosas para la sociedad en general. Así lo evidencia la historia:

1. Construcción de asbestos que ocasionó serias enfermedades de los pulmones, conocido por primera vez en 1924. Dicha actuación fue ocultada por oficiales y ejecutivos. Eventualmente fue objeto de litigación y resultó en un gasto millonario.<sup>9</sup>
2. En 1970 uno de los casos más notables fue el de *product liability* en el cual varios empleados alertaron a las autoridades gubernamentales. El resultado fue daños severos a empleados y consumidores. Cuando la información advino pública, las organizaciones fueron penalizadas mediante el resarcimiento millonarias por los daños cometidos.<sup>10</sup>
3. Uno de los casos más dramáticos fue el la empresa Firestone en 1972. A pesar de que el entonces Director de Desarrollo Thomas A. Robertson le envió un memorando a la alta gerencia advirtiéndoles de que 500 gomas eran de calidad

---

<sup>9</sup> Lilanthi Ravishankar, *Encouraging Internal Whistleblowing in Organizations*, <https://www.scu.edu/ethics/publications/submitted/whistleblowing.html> (accedido en abril 2013).

<sup>10</sup> *Id.*

inferior y sujetas a desmembramiento por alta velocidad, la organización hizo caso omiso a esta información. Como resultado, hubo cuarenta iún muertes relacionadas a explosiones en los neumáticos, cientos de personas damnificadas, y tres millones de gomas reemplazadas. Si se hubiesen tomado las medidas correctivas luego de los hallazgos informados por Robertson, se hubiese evitado los daños de la empresa y de los consumidores en general.<sup>11</sup>

4. En el 2000 se repitió otro desastre de neumáticos de la compañía Firestone. Luego de una investigación de la *National Highway Traffic Safety Administration*, la compañía Ford anunció el retiro y reemplazo de 3.5 millones de neumáticos de Firestone. Lamentablemente, estas medidas ocurrieron luego de 200 muertes, 700 lesiones serias, millones de dólares en transacciones legales y el rompimiento de la relación comercial entre la Firestone y la compañía Ford.<sup>12</sup>
5. En 2002 Sharon Watkins, una contadora de la compañía Enron expuso en un memorando a Kenneth Lay presidente y CEO de la compañía sobre prácticas impropias de contabilidad que resultaron en perdidas cuantiosas en los planes de retiro y ahorros de empleados. Como consecuencia, varios ejecutivos se lucraron y la compañía colapsó económicamente. Eventualmente, el Congreso aprobó el *Sarbanes Oxley Act de 2002*,<sup>13</sup> mediante el cual se establecieron reformas y protecciones a los informantes.<sup>14</sup>
6. En 2002 Cynthia Cooper, -a pesar de las instrucciones del presidente de WorldCom-, prosiguió con una auditoría interna advirtiendo al comité auditor de la junta de directores de serios problemas fiscales. Sin embargo, no pudo evitar las pérdidas para la empresa y sus accionistas.<sup>15</sup>

Los casos antes mencionados son meramente ilustrativos de que el problema de las represalias en el empleo trasciende en términos generales a la reclamación individual de los empleados. A estos efectos, debe atenderse prontamente para evitar el impacto económico y los daños al público en general.

Si analizamos esta situación desde el punto de vista del riesgo económico para las empresas que hacen negocio en Puerto Rico, debemos considerar que un gran número de empresas estadounidenses tienen afiliadas operando en nuestra jurisdicción. Por lo tanto, existe jurisdicción concurrente de los tribunales locales y federales para resolver controversias de represalia laboral en el empleo.<sup>16</sup> Por otro lado, existe responsabilidad

---

<sup>11</sup> *Id.*

<sup>12</sup> *Id.*

<sup>13</sup> Sarbanes – Oxley Act, 116 Stat.745 (2002).

<sup>14</sup> Lilanthi Ravishankar, *Encouraging Internal Whistleblowing in Organizations*, <https://www.scu.edu/ethics/publications/submitted/whistleblowing.html> (accedido en abril 2013).

<sup>15</sup> *Id.*

<sup>16</sup> *Roberts v. USO Council of Puerto Rico*, 145 D.P.R. 58 (1998).

solidaria de la subsidiaria y la compañía matriz en las compensaciones a favor de los empleados.<sup>17</sup> Como consecuencia, las adjudicaciones millonarias de los tribunales federales podrían tener un impacto en las afiliadas locales.

Insistimos en que la ausencia de concienciación del personal gerencial y de recursos humanos son el eje central de estas demandas por represalia. En cuanto al capital a invertir por parte de las empresas para adiestrar a su fuerza laboral, sólo nos adelantamos a decir que es mucho más costo efectivo el adiestramiento que el pago de largos litigios y exorbitantes indemnizaciones.

### III. La represalia laboral en el ámbito federal

La ley federal para discutir el tema de la represalia en el ambiente laboral es el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada por la Carta de Derechos Civiles del 1991.<sup>18</sup> Esta pieza de ley, prohíbe al patrono discriminar contra un empleado o solicitante de empleo que haya presentado una querrela, testificado, colaborado o participado en cualquier investigación, procedimiento o vista, o que se “*haya opuesto a cualquier práctica ilegal*” provista por la ley.<sup>19</sup> A continuación reproducimos su texto en inglés:

It shall be an unlawful employment practice for an employer to discriminate against any of his employees or applicant for employment . . . because he has opposed any practice made an unlawful employment practice by this subchapter, or because he has made a charge, testified, assisted, or participate in any manner in an investigation, proceeding, or hearing, under this subchapter.<sup>20</sup>

Otras leyes que tienen disposiciones similares y que son utilizadas en demandas contra el patrono por represalia son: el *Americans With Disabilities Act*,<sup>21</sup> *Age Discrimination Act*,<sup>22</sup> *Equal Pay Act*,<sup>23</sup> y el *Federal Labor Standards Act*.<sup>24</sup>

La agencia federal que atiende los casos por represalia es la EEOC. Esta entidad gubernamental es la responsable de investigar querrelas federales sobre discriminación en el empleo. Las querrelas por represalia que presentan los empleados hacen difícil para el patrono poder defenderse de ellas ya que el querellante no tiene que probar que fue víctima de una discriminación ilegal al momento de la reclamación.

---

<sup>17</sup> *Odriozola v. Superior Cosmetic Distributors*, 116 D.P.R. 485 (1985).

<sup>18</sup> 42 U.S.C.S. § 2000e-3(a) [en adelante Título VII].

<sup>19</sup> *Id.*

<sup>20</sup> *Id.*

<sup>21</sup> 42 U.S.C. § 12101 *et seq.* [en adelante Ley ADA].

<sup>22</sup> 29 U.S.C.S. § 623(d) [en adelante Ley ADEA].

<sup>23</sup> *Id.* § 206(d) [en adelante Ley EPA].

<sup>24</sup> *Id.* § 215(a) (3) [en adelante Ley FLSA].

### A. Caso *prima facie*

Para probar una reclamación *prima facie*, la jurisprudencia ha expuesto que el querellante sólo tiene que demostrar: (1) que el querellante está bajo la creencia de que estaba en una actividad protegida; (2) hubo una acción adversa de parte del empleador que lo vincula temporalmente a la reclamación laboral; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono.<sup>25</sup>

Estos tres elementos activan una fuerte presunción de represalia que minimiza cualquier posibilidad de desestimación de la reclamación. Los empleadores, para derrotar dicha presunción, deben alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Del patrono fundamentar dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.<sup>26</sup> Por lo tanto, los empleadores deben familiarizarse con la aplicabilidad y efectos de las leyes anti represalia federales y locales para evitar, o al menos prevenir estas reclamaciones. La mejor herramienta que tiene una empresa, es evitar exponerse a demandas por represalia y no exponerse al impacto económico de estas, en la manera que sea posible.

Puerto Rico posee sus propias piezas de legislación sobre el manejo y adjudicación de casos por represalia al igual que cada estado de los Estados Unidos.<sup>27</sup> Es importante matizar que la jurisprudencia de Puerto Rico sobre este tema ha adoptado el esquema federal discutido en *Burlington Northern & Santa Fé RY. Co.*,<sup>28</sup> y reiterado en el caso de *Feliciano Martes v. Sheraton*.<sup>29</sup> El mismo prescribe el proceso probatorio que aplicará en la dilucidación de la controversia sobre represalia.

Así, la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la *Ley de Represalia Contra el Empleado por Ofrecer Testimonio o Causa de Acción*,<sup>30</sup> dispone que el empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la Ley Núm. 115 si prueba que participó en una actividad protegida por dicha ley y fue despedido, amenazado o discriminado por su empleador. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Si el patrono alega y fundamenta que la razón del

---

<sup>25</sup> Véase *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville*, 129 S.Ct. 846 (2009); *Burlington Northern & Santa Fe RY. Co. v. White*, 548 U.S. 53 (2006); *Hazel v. United States Postmaster Gen.*, 7 F.3d 1, 3 (1st Cir. 1993); *Womack v. Munson*, 619 F.2d. 1292, 1296 (8th Cir. 1980), cert. denegado, 450 U.S. 979 (1981).

<sup>26</sup> *Ley de Represalias Contra Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción*, Ley Núm. 115-1991, 29 L.P.R.A. § 194a(c).

<sup>27</sup> *Id.* § 194.

<sup>28</sup> 548 U.S. 53 (2006).

<sup>29</sup> 182 D.P.R. 368 (2011).

<sup>30</sup> 29 L.P.R.A. § 194 [en adelante Ley Núm. 115].

despido no se debió a circunstancias discriminatorias, el empleado deberá demostrar que el despido se debió a un mero pretexto.<sup>31</sup>

La jurisprudencia ha expuesto que, para tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria, el empleado tendrá que probar lo siguiente: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo.<sup>32</sup>

Destacamos que en *Marín v. Fastening Systems, Inc.*,<sup>33</sup> el legislador entendió necesario que para tener derecho al remedio que concede la Ley Núm. 115, el obrero querellante tiene que probar la violación a las disposiciones de la ley, mediante evidencia directa o circunstancial.

La Ley crea una presunción *juris tantum* de violación a la misma a favor del querellante, al disponer que éste establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra en el empleo. Una vez el querellante establece de forma *prima facie* su caso, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Ante esto, el empleado aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio.<sup>34</sup>

Por otro lado, el esquema federal lo recoge la sección 704(a) del Título VII<sup>35</sup> y la jurisprudencia interpretativa en los casos de *Desert Palace, Inc. v. Costa*,<sup>36</sup> *U.S. Postal Service Bd. of Governors v. Aikens*,<sup>37</sup> *Rivera Figueroa v. A.A.A.*<sup>38</sup> Veamos, al amparo del Título VII,<sup>39</sup> un empleado que reclame una causa de acción por represalias puede establecer su caso mediante prueba directa o indirecta. A estos efectos, en la esfera federal se dispone lo siguiente:

Without direct evidence of a retaliatory motive, we analyze retaliation claims (whether under Title VII, the ADA, or the ADEA), under the burden-shifting framework of *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792, 802, 93 S.Ct. 1817, 36 L.Ed.2d 668 (1973). Under this framework, the initial burden is on the plaintiff to establish a *prima facie* case, consisting of evidence: “(1) that he or she engaged in statutorily protected activity; (2) an adverse employment action was taken against

---

<sup>31</sup> *Id.* § 194a(c).

<sup>32</sup> *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 D.P.R. 653, 685 (2005).

<sup>33</sup> 142 D.P.R. 499, 511 (1997).

<sup>34</sup> *Id.*

<sup>35</sup> 42 U.S.C. § 2000e-3(a).

<sup>36</sup> 539 U.S. 90, 99 (2003).

<sup>37</sup> 460 U.S. 711, 714 (1983).

<sup>38</sup> 177 D.P.R. 345 (2009).

<sup>39</sup> 42 U.S.C. § 2000e-3(a).

him or her; and (3) a causal connection exists between the two events.” *Green*, 459 F.3d at 914. If the plaintiff establishes a prima facie case, the burden then shifts to the defendant to show a “non retaliatory reason for the adverse employment action.” *Id.* (quotation marks omitted). If the defendant can show a legitimate, non-retaliatory reason for its actions, the burden returns to the plaintiff who “is ‘then obliged to present evidence that (1) creates a question of fact as to whether [defendant’s] reason was pretextual and (2) creates a reasonable inference that [defendant] acted in retaliation.’ ” *Logan v. Liberty Healthcare Corp.*, 416 F.3d 877, 880 (8th Cir.2005) (quoting *Smith v. Allen Health Sys., Inc.*, 302 F.3d 827, 833 (8th Cir.2002)).<sup>40</sup>

Al elaborar la exigencia de que exista un nexo causal entre la actividad protegida realizada por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono, una mayoría (en los circuitos apelativos federales) ha requerido que el trabajador demuestre la existencia de suficiente *proximidad temporal* entre ambos eventos.<sup>41</sup> No obstante, reseñamos que los circuitos se encuentran divididos en cuanto a que el elemento de *proximidad temporal* resulta suficiente por sí sólo para establecer la existencia del nexo causal. Por un lado, el Tribunal de Apelaciones del primer, segundo, cuarto, noveno, décimo y undécimo circuito conciben que dicho factor, exclusivamente, satisface el tercer requisito de un caso *prima facie* exigido por los pronunciamientos jurisprudenciales que interpretan el Título VII.<sup>42</sup>

Sin embargo, parece que el elemento de la proximidad es el preferido por el Tribunal de Apelaciones del primer circuito, y así mismo el adoptado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Feliciano Martes v. Sheraton*.<sup>43</sup> Específicamente, se ha interpretado que una acción adversa tomada en contra de un empleado inmediatamente después de este incurrir en una actividad protegida, constituye prueba indirecta suficiente de la existencia de un nexo causal entre ambos acontecimientos.<sup>44</sup> A su vez, la mayoría de los circuitos previamente nombrados conciben que un espacio de cuatro meses entre ambos eventos no constituye suficiente evidencia indirecta para cumplir con el requisito de causalidad.<sup>45</sup>

---

<sup>40</sup> *Stewart v. Independent School Dist. No. 196*, 481 F.3d 1034, 1042 (8th Cir. 2007).

<sup>41</sup> Richard A. Bales & Troy B. Daniels, *Plus at Pretext: Resolving the Split Regarding the Sufficiency of Temporal Proximity Evidence in Title VII Retaliation Cases*, 44 Gonz. L. Rev. 493, 494-495 (2008-2009).

<sup>42</sup> Véase también, *Mariani Colón v. Dep’t of Homeland Sec.*, 511 F.3d 216, 224 (1st. Cir. 2008); *Moron-Barradas v. Dept. of Educ.*, 488 F.3d 472, 481 (1st. Cir. 2007); *Pomales v. Celulares Telefónica, Inc.*, 447 F.3d 79, 85 (1st. Cir. 2006); *Calero Cerezo v. United States DOJ*, 355 F.3d 6, 26 (1st. Cir. 2004).

<sup>43</sup> 182 D.P.R. 368 (2011).

<sup>44</sup> *Mickey v. Zeidler Tool & Die Co.*, 516 F.3d 516, 525 (6th. Cir. 2008).

<sup>45</sup> *Hughes v. Derwinski*, 967 F.2d 1168, 1174-1175 (7th. Cir. 1992).

## 1. Conductas protegidas

En cuanto al criterio *prima facie*, estaría cubierto el trabajador que se resista a una conducta de discriminación o que hubiese participado en un proceso de quejas o agravios. Las leyes antes detalladas disponen la conducta de un empleado que goza de protección contra acciones disciplinarias por parte del patrono. Tales conductas son tan diversas como los empleados mismos, sin embargo, estas leyes federales no delimitan el contorno dentro del cual existe la protección al empleado. Tales instancias emanan del Título VII y son:

1. “[h]e or she made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or hearing;” or
2. “[he] or she has opposed any practice made an unlawful employment practice by the statute.”<sup>46</sup>

## 2. Cláusula de participación

Dentro de las dos clasificaciones de conducta protegidas contra represalias, existen múltiples ejemplos: las relacionadas a la primera clasificación, conocida como la cláusula de participación. Si el empleado inicia una queja formal queda protegido; por lo que si el empleador toma una acción adversa contra éste será responsable por la represalia. La actividad está protegida aún si la querrela es una inválida, irrazonable, o si está prescrita.<sup>47</sup> También está protegida la actividad, aún cuando la EEOC rechaza el cargo de discriminación,<sup>48</sup> o si el empleado ofrece información falsa y maliciosa del patrono durante una investigación a este.<sup>49</sup>

En el caso normativo de EEOC, *Burlington Northern & Santa Fe RY. Co. v. White*,<sup>50</sup> una empleada fue objeto de represalia luego de haber presentado unas quejas a su patrono y a la EEOC. La empleada fue suspendida sin paga por 37 días y le cambiaron sus funciones. El Tribunal concluyó que al radicar las quejas internas y en la EEOC la empleada realizó actividades protegidas por el Título VII. Además, hubo acción adversa ya que fue reasignada de su puesto de *forklift duty* a uno de *track laborer* que contenía labores más onerosas y menos motivadoras.

Relativo al cumplimiento del segundo requisito (sobre acción adversa), lo importante es que sea una *acción adversa material* o tangible y no trivial. Para determinar si es una *acción adversa material* tiene que producirse una lesión o daño físico o mental. El Tribunal expresó que el *ratio decidendi* en estos casos es evaluar

<sup>46</sup> 42 U.S.C.A. § 2000e-3(a).

<sup>47</sup> *Wyatt v. City of Boston*, 35 F.3d 13,15 (1st. Cir. 1994); *Pettway v. American Cast Iron Pipe, Co.*, 411 F.2d 998 (5th. Cir. 1974), *Pettway v. American Cast Iron Pipe, Co.*, 415 F 2d 1376 (5th. Cir. 1969).

<sup>48</sup> *Robert Sias v. City Demonstration Agency*, 588 F.2d 692 (9th. Cir. 1978).

<sup>49</sup> *Pettway*, 411 F.2d pág. 1007.

<sup>50</sup> *Burlington Northern*, 548 U.S. págs. 57-61.

si con la acción material adversa el patrono busca disuadir o castigar al empleado querellado. En el análisis, el Tribunal aplicará el *estándar objetivo* basado en cómo actuaría un *empleado razonable* evaluando las circunstancias particulares del empleo. El Tribunal rechazó aplicar una norma fija y mecánica en estos casos por entender que es importante examinar cada circunstancias en sus méritos ya que la acción ejercida por un patrono puede ser perjudicial en unos casos y en otros no.

En *Glover v. South Carolina Law Enforcement Div.*,<sup>51</sup> una alguacil de corrección testificó en una deposición relacionada a una reclamación de discrimen presentada por otro empleado. En la deposición, la oficial declaró sobre las operaciones impropias del patrono. Como resultado, fue despedida. El Tribunal concluyó que las declaraciones hechas en la deposición era una actividad protegida bajo la cláusula de participación del Título VII.

Por otro lado, el Tribunal Supremo Federal en *Robinson v. Shell Oil Co.*,<sup>52</sup> resolvió que la sección anti-represalia establecida en la Sec. 704 (a) del Título VII protege también a los empleados cuando su empleador ofrece referencias negativas sobre su trabajo a prospectivos empleadores.

Además, en *EEOC v. V. & J. Foods, Inc.*,<sup>53</sup> el Tribunal validó una reclamación de represalia presentada en la EEOC por la madre de una empleada despedida por su patrono. El Tribunal sostuvo su postura fundamentando que la madre de la perjudicada había actuado en representación de su hija. El Tribunal concluyó que se trataba de una acción protegida.

En *Avilés v. Cornell Forge Co.*,<sup>54</sup> se encontró responsable a un patrono que radicó un informe falso a la policía acusando criminalmente a un empleado por este haber radicado reclamaciones de discrimen.

En *Thompson v. North American Stainless, LP*,<sup>55</sup> un ex empleado demandó a su patrono por represalias bajo el Título VII alegando que fue despedido porque su prometida había presentado un cargo de discrimen ante el EEOC. El Tribunal Supremo Federal concluyó que Thompson tenía legitimación activa dentro de la *zona de interés* protegida por el Título VII. El Tribunal utilizó dos términos para fundamentar la protección de Thompson como tercera persona:

1. *Zona de interés*: Este concepto brinda protección a otras personas (terceros) si estos caen en la zona de interés que persigue el estatuto y que dan base a la reclamación.
2. *Daño colateral*: Implica que el empleado en la situación de hechos no era una víctima incidental de la represalia.<sup>56</sup>

---

<sup>51</sup> 170 F.3d 411 (4th Cir. 1999), cert. den., 528 U.S. 1146 (2000).

<sup>52</sup> 519 U.S. 337 (1997).

<sup>53</sup> 507 F.3d 575. (7th Cir. 2007).

<sup>54</sup> 183 F.3d 598 (7th Cir. 1999).

<sup>55</sup> 131 S.Ct. 863 (2011).

<sup>56</sup> *Id.* pág. 870.

Como sabemos, el Tribunal ha expresado que el *ratio decidendi* en estos casos es ver si con la acción material adversa el patrono busca disuadir o castigar al empleado querellado. No obstante, no toda participación o actividad realizada por un empleado -en el contexto del empleo- impone responsabilidad al patrono por represalia. Las mismas no son protegidas si la acción adversa es una trivial o insignificante.<sup>57</sup> La acción tiene que ser una tangible.<sup>58</sup>

### 3. Cláusula de oposición

En cuanto a la cláusula de oposición a prácticas ilegales del patrono, éstas no siempre constituyen una conducta protegida por las leyes federales. Los tribunales federales tienden a restarle protección a las conductas en oposición a prácticas ilícitas del patrono.<sup>59</sup> Si un empleado de buena fe está bajo la creencia de que la práctica del patrono es ilegal puede oponerse a esta, aún si en efecto resultara que no lo es.<sup>60</sup> Las querellas por represalias (producto de una oposición a prácticas ilegales del patrono) están sujetas a si la oposición del empleado fue razonable o no. Para determinar qué es razonable o no, hay que hacer un balance de intereses entre el derecho del empleado *vis a vis* el derecho del patrono en un ambiente de trabajo estable y productivo.<sup>61</sup> Se considera que es una oposición razonable el que un empleado amenace con querellarse ante el EEOC, el escribir una carta a los clientes del patrono quejándose de las prácticas en la empresa, resistirse a seguir instrucciones que son discriminatorias, irse a la huelga o piquetear y publicar o hacer expresiones públicas criticando a su patrono.<sup>62</sup>

En el caso de considerarse que la oposición no es razonable, no goza de la protección de la Ley Núm. 115 y el patrono puede disciplinar o tomar acción contra ese empleado. Tal doctrina es de suma importancia ya que es la única defensa que tiene el patrono en caso que, luego de despedir al empleado, éste inste una querrela y una demanda por represalia.

Como regla general, un empleado no puede violar órdenes y reglas que afecten el ambiente laboral o interfieran con la consecución de las metas de los empleadores, cuando presentan su oposición.<sup>63</sup> No están protegidas las siguientes actividades: invasión de propiedad privada, comportamiento violento, paros en el trabajo que

---

<sup>57</sup> *Robinson*, 519 U.S. pág. 346.

<sup>58</sup> *Burlington Industries, Inc. v. Ellert*, 524 U.S. 742 (1998); *Faraher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775 (1998); *Mattern v. Eastman Kodak Co.*, 104 F.3d 702, 707 (5th. Cir. 1997), cert den. 522 U.S. 932 (1997); *Manning v. Metropolitan Life Ins.*, 127 F.3d 686, 692 (8th. Cir. 1997).

<sup>59</sup> *Broker v. Brown & Williamson Tobacco*, 879 F.2d 1304, 1313 (6th. Cir. 1989); *Payne v. Mclemore Wholesale & Retail Stores*, 654 F.2d 1130 (5th. Cir. 1981).

<sup>60</sup> *Parker v. Baltimore*, 652 F.2d 1012 (D.C. 1981).

<sup>61</sup> *Id.*

<sup>62</sup> *Gelnon v. Wayne State University*, 664 F.Supp.1082 (1987); *EEOC v. Crown Zellerbach Corp.*, 720 F.2d 1012 (9th. Cir. 1983).

<sup>63</sup> *Unt. v. Aero Space Corp.*, 765 F.2d 1440,1446 (9th Cir. 1985).

infrinjan el convenio colectivo o leyes federales,<sup>64</sup> hacer comentarios falsos o maliciosos con relación al producto de la empresa,<sup>65</sup> registrar y fotocopiar documentos confidenciales para una reclamación de discrimen por edad y enseñárselos a co empleados,<sup>66</sup> presentar una cantidad exagerada de reclamaciones basadas en alegaciones infundadas, antagonizar con supervisores y co trabajadores traspasando los canales de comando al presentar la reclamación<sup>67</sup> y coaccionar a un empleado para que cambie una declaración.<sup>68</sup>

Un caso reciente, resuelto por el Tribunal Supremo federal fue el de *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville*.<sup>69</sup> En este caso, con motivo de rumores de hostigamiento sexual un oficial de recursos humanos comenzó una investigación interna. La empleada Crawford, quién no se había quejado, declaró durante la investigación que había sido testigo del hostigamiento. El patrono, despidió a Crawford por malversación poco tiempo después de haber terminado la investigación. La empleada Crawford demandó bajo Título VII alegando represalias. El Tribunal Supremo decidió que la protección anti represalias de Título VII se extiende a empleados que se expresan en cuanto a discrimen en el empleo no sólo por iniciativa propia sino en el contexto de proveer respuestas a preguntas durante el curso de una investigación interna.

En síntesis, la oposición por actos discriminatorios no es razón para incumplir con las funciones del trabajo. Por lo tanto, la oposición debe ser una razonable y no ser constitutiva de una insubordinación. La oposición a una actividad proscrita bajo el Título VII estará cubierta siempre que la misma sea razonable y cumpla con los criterios antes mencionados.<sup>70</sup>

## B. Empleadores cubiertos

Bajo el estatuto federal los empleadores deben tener quince (15) o más empleados por “cada día de trabajo, por veinte (20) o más semanas calendario en el año vigente o anterior”.<sup>71</sup> De la sección antes expuesta se desprende que la intención del Congreso fue excluir de la aplicación del Título VII y la reclamación contra la represalia en el empleo a los negocios pequeños, aún cuando estos empleados tengan una reclamación válida. No obstante, los empleados de pequeños negocios están cubiertos por las leyes protectoras del trabajo en Puerto Rico.

---

<sup>64</sup> *Green v. Mc Donnell Douglas Corp.*, 411 U.S. 792, 803-804 (1973).

<sup>65</sup> *Hochstadt v. Worcester Foundation for Experimental Biology*, 545 F.2d 222, 230-234 (1st Cir. 1976).

<sup>66</sup> *O'Day v. Mc Donnell Douglas Helicopter Co.*, 79 F.3d 756, 763-764 (9th Cir. 1996).

<sup>67</sup> *Rollings v. Florida Dept. of Law Enforcement*, 868 F.2d 397, 401 (11th Cir. 1989).

<sup>68</sup> *Jackson v. St. Joseph State Hospital*, 840 F.2d 1387, 1980-91 (8th Cir. 1988) cert. denegado, 488 U.S. 892 (1988).

<sup>69</sup> 129 S.Ct. 846 (2009).

<sup>70</sup> Véase *Manoharan v. Columbia University College of Physicians & Surgeons*, 842 F.2d 590, 593 (2nd Cir. 1988).

<sup>71</sup> 42 U.S.C. § 2000e.

Se ha reconocido la responsabilidad de un empleador, aún cuando el empleado haya dejado el trabajo, si el patrono toma represalia contra éste.<sup>72</sup> Además, pueden ser solidariamente responsables el patrono anterior y el sucesor por actos de represalias en el empleo. Así por ejemplo, en el caso de *Robinson* el Tribunal Supremo de los Estados Unidos unánimemente resolvió que el Título VII protege a un ex empleado contra información de referencia en represalia ofrecida por patronos previos a empleadores prospectivos.

### C. Empleados cubiertos

La ley federal es liberal en cuanto a la cubierta y protección de los empleados que reclaman represalias en el empleo.<sup>73</sup> El empleado puede reclamar bajo el estatuto federal, aún cuando no haya sido la víctima del acto discriminatorio protegido por la ley. Es decir aún cuando no alegue ser víctima de discrimen por raza, religión, sexo, origen nacional, edad o discapacidad. En síntesis, la reclamación por represalia es una independiente de la reclamación de discrimen en el empleo fundadas en las razones protegidas por la ley. Se ha resuelto que el reclamante por represalia no tiene que ser la víctima de discriminación para invocar la acción de represalia. Por lo que no es requisito que el empleado sea un miembro del grupo protegido por la ley.<sup>74</sup> A estos efectos, un empleado blanco caucásico que se queja porque un co empleado afroamericano ha sido objeto de discrimen en el empleo puede tener una reclamación de represalia si sufre cualquier acto adverso en el empleo como consecuencia de su queja o de ser testigo en esa reclamación. Es importante destacar que está protegido, aún cuando la conducta no sea ilegal. El empleado sólo tiene que demostrar que tiene una creencia razonable y de buena fe que la conducta ilegal ocurrió.<sup>75</sup>

El patrono puede ser responsable por represalias contra terceras personas. Se ha resuelto que es ilegal discriminar contra una persona por la querrela de un co empleado o familiar.<sup>76</sup> Aunque el patrono esté en posición legal de disciplinar a su empleado éste debe ser prudente y cauteloso al hacerlo para evitar otros procedimientos por parte del empleado.

### IV. Reclamación local de represalia laboral

En Puerto Rico, al igual que en los Estados Unidos, se ha desarrollado legislación con respecto al derecho laboral sobre las represalias en el trabajo. Aunque la mayoría

---

<sup>72</sup> *Ruedlinger v. Jarret*, 106 F.3d 212, 214 (7th Cir. 1997).

<sup>73</sup> Véase *Christopher v. Stouder Memorial Hosp.*, 936 F.2d 870 (6th Cir.), cert. denegado, 502 U.S. 1013 (1991); *Ruedlinger*, 106 F.3d pág. 214.

<sup>74</sup> *McDonald v. Santa Fe Trail Transportation Co.*, 427 U.S. 273, 279-280 (1976); *Díaz v. Pan American World Airways, Inc.*, 442 F.2d 385, 386-388 (5th Cir. 1971).

<sup>75</sup> *Mesnick v. General Elec. Co.*, 950 F.2d 816, 827 (1st Cir. 1991), cert. denegado, 504 U.S. 985 (1992).

<sup>76</sup> *EEOC v. Ohio Edison Co.*, 7 F.3d 541, 544-545 (6th Cir. 1993).

de estas piezas legislativas repiten y reiteran los estándares esbozados en las leyes federales (Ley ADA, ADEA, EPA y FLSA), la jurisprudencia tiende a ser algo distinta. Observamos que los casos resueltos por el Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre represalia han incrementado paulatinamente desde la década de los 80'.

En Puerto Rico la Ley Núm. 115 es la piedra angular de este aspecto del derecho laboral. Esta ley es un poco más abarcadora que las leyes federales por cuanto establece como conducta protegida el mero intento de quejarse o querrellarse contra el patrono.

La Ley Núm. 115, provee al empleado una causa de acción en contra de su patrono cuando ha sido despedido, amenazado o sometido a algún discrimen en el empleo por haber ofrecido testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial.<sup>77</sup>

El primer acápite de la Ley Núm. 115 señala: “Para disponer que todo empleado que fuere despedido, amenazado u objeto de discrimen en su cargo o empleo, por ofrecer testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial, tenga una causa de acción en contra de su patrono”.

La Ley Núm. 115, es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de estos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información ya sea verbal o escrita ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.<sup>78</sup> Para tener una causa de acción bajo la referida disposición estatutaria el empleado tendrá que probar lo siguiente: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley; y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimen en el empleo.<sup>79</sup>

Por otro lado, la Ley Núm. 115 enmendó el artículo 2 de Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada, conocida como la *Ley de Despido Injustificado*,<sup>80</sup> a los efectos de establecer que la represalia contra un empleado por participar en actividades protegidas por la ley se considerará injustificado y el empleado así despedido tendrá derecho a los remedios de restitución en el empleo y a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

En el caso de *Ocasio Méndez v. Kelly*,<sup>81</sup> se discutió quién tenía la responsabilidad de reinstalar a un empleado que se encontraba por el fondo si este era un empleado temporero.<sup>82</sup> El Tribunal Supremo resolvió que la responsabilidad de reservar el empleo es de la agencia de empleos temporeros y no de la empresa cliente de esta.

Además en el caso de *Cintrón Díaz v. The Ritz Carlton San Juan Spa Hotel & Casino*,<sup>83</sup> el Tribunal Supremo resolvió que un empleado que acude a un departamento o división interna de la empresa en la que labora a presentar una queja de discrimen

---

<sup>77</sup> *Guzmán Cotto v. E.L.A.*, 156 D.P.R. 693 (2002); *Irizarry v. Johnson & Johnson Consumer Products Co., (P.R.), Inc.*, 150 D.P.R. 155 (2000).

<sup>78</sup> 29 L.P.R.A. § 194a.

<sup>79</sup> *Id.* § 194a(c).

<sup>80</sup> Ley Núm. 80-1976, 29 L.P.R.A. § 185a [en adelante *Ley Núm. 80*].

<sup>81</sup> 163 D.P.R. 653 (2005).

<sup>82</sup> Ley Núm. 26-1992, 29 L.P.R.A. 575 *et seq.*

<sup>83</sup> 162 D.P.R. 32 (2004).

por razón de sexo en su empleo, tiene una causa de acción en contra del patrono si subsiguientemente es objeto de acciones adversas de parte de este.

En cuanto al sector público local y piezas de ley que protegen al empleado contra represalias tenemos las siguiente disposiciones:

1. Título 1 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Capítulo 30, *Protección de Empleados y Funcionarios Querellantes o Testigos*;<sup>84</sup>
2. Título 3 del Poder Ejecutivo Capítulo 51-A, *Relaciones del Trabajo, Servicio Público*;<sup>85</sup>
3. Título 29 Trabajo, Parte I, *Disposiciones sobre el Trabajo en general*, Capítulo 3, *Relaciones Obreras, Sub-título I Derecho a al Huelga*;<sup>86</sup>
4. Título 29 Trabajo, Parte I, *Disposiciones sobre el Trabajo en general*, Capítulo 13, *Horas y Días de Trabajo*.<sup>87</sup>

En el sector público existe lo que se conoce como *Ley de Protección y Compensación a Personas que Denuncien Actos de Corrupción Contra Fondos y Propiedad Pública*.<sup>88</sup> Esta ley dispone en su sección 612, titulada “Protección”:

Ninguna persona podrá hostigar, discriminar, despedir, amenazar o suspender beneficio, derecho o protección a otra persona por el hecho de que ésta provea información, coopere o funja como testigo en cualquier investigación que conduzca a alguna denuncia, acusación, convicción, acción civil o administrativa, por conducta relacionada con el uso ilegal de propiedad o fondos públicos o con violaciones a las leyes y reglamentos que rigen la conducta ética del servicio público.<sup>89</sup>

La persona afectada podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, angustias mentales, así como por los demás beneficios dejados de percibir. Además, tendrá derecho a recobrar honorarios de abogado.

A nuestro juicio, algunas de las conductas que probablemente nuestro más alto foro podría resolver próximamente están las quejas verbales informales a un superior o el utilizar los procedimientos internos de la empresa.<sup>90</sup> Así mismo, el envío de una carta al supervisor inmediato alegando que un ascenso fue denegado debido al

---

<sup>84</sup> 1 L.P.R.A. §§ 601-603.

<sup>85</sup> 3 L.P.R.A. § 1451r.

<sup>86</sup> 29 L.P.R.A. § 41.

<sup>87</sup> *Id.* § 282.

<sup>88</sup> Ley Núm. 14-2001, 1 L.P.R.A. § 611.

<sup>89</sup> *Id.* § 612.

<sup>90</sup> *Robbins v. Jefferson Cty. School Dist.*, 186 F.3d 1253 (10th Cir. 1999).

género del solicitante también constituye una actividad protegida contra represalias patronales.<sup>91</sup>

Los ejemplos anteriores son sólo algunos de los que evidencian transacciones laborales que de su faz aparentan ser normales, pero que ocurridas con posterioridad al empleado haber incurrido en una actividad protegida por las leyes protectoras en el empleo podrían constituir represalia laboral.

## V. Jurisprudencia normativa aplicable en casos de represalia

### A. *Irrizarry v. Johnson & Johnson*<sup>92</sup>

En este caso la señora Irizarry, quien trabajaba para la compañía Johnson & Johnson comenzó a sufrir problemas de salud, específicamente de tipo respiratorio, supuestamente provocados por la inhalación de ácidos y solventes en el trabajo. Luego de varios exámenes médicos y de haber sido diagnosticada con alergia severa la señora Irizarry se ausentó a su trabajo. Su médico le expidió un certificado médico recomendando que se mantuviera fuera del trabajo por tiempo indefinido.

Mientras se encontraba ausente por enfermedad, la señora Irizarry fue despedida de su empleo. Como consecuencia de lo anterior, presentó una querrela contra la compañía Johnson & Johnson. Alegó que el despido se debió a que el patrono discriminó contra ella cuando ofreció, o intentó ofrecer testimonio ante el Fondo del Seguro del Estado.

Por su parte, Johnson & Johnson solicitó la desestimación sumaria de la querrela bajo el fundamento de que acudir al Fondo no era una actividad protegida por la Ley Núm. 115. El Tribunal de Primera Instancia desestimó la causa de acción bajo la Ley Núm. 115. Concluyó que la intención del estatuto era proteger al empleado que colabora o hace expresiones como parte de una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo, y que, por tanto, acudir al Fondo del Seguro del Estado para solicitar beneficios no constituye una actividad protegida conforme lo dispuesto en la Ley Núm.115.

La parte demandante recurrió al Tribunal Supremo. Dicho foro revocó la sentencia recurrida al concluir que la verdadera intención legislativa de la Ley Núm. 115 era proteger al empleado por expresiones vertidas en cualquier procedimiento, y por consiguiente, resolvió que acudir al Fondo del Seguro del Estado para solicitar beneficios era una actividad protegida por la Ley Núm. 115. Nótese que al resolver este caso el Tribunal Supremo aplicó el principio de *ratio legis* para fundamentar su decisión.

---

<sup>91</sup> Véase *Robert Sias v. City Demonstration Agency*, 588 F.2d 692 (9th. Cir. 1978).

<sup>92</sup> 150 D.P.R. 155 (2000).

**B. *Santiago Rivera Figueroa y otros v. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico y Aseguradora equis***<sup>93</sup>

En este caso, el Tribunal Supremo evaluó si la reclamación del peticionario Santiago Rivera Figueroa cumplió con los requisitos esenciales de una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115. La controversia principal gira en torno a si los hechos probados ante el Tribunal de Primera Instancia constituyeron o no una actividad protegida, aunque la actividad fuera parte de las funciones del empleo del peticionario. El Tribunal Supremo concluyó que se estableció una reclamación cobijada por la Ley Núm. 115 y como consecuencia revocó la sentencia del Tribunal de Primera Instancia.

El Tribunal de Primera Instancia estimó relevantes los hechos siguientes: La agencia federal *Environmental Protection Agency* [en adelante, EPA], realizó una investigación y multó a la AAA por el incumplimiento de la Ley Federal de Aguas Limpias (*Federal Water Pollution Control Act*).<sup>94</sup> La EPA acudió al Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico y demandó a la AAA por operar ineffectivamente sus plantas de tratamiento. El tribunal federal concluyó que se cometieron las violaciones alegadas y emitió una orden para que la AAA diera cumplimiento con las regulaciones de la EPA.

La AAA creó el puesto de cotejador de sistemas de bombeo de alcantarillados el cual pasó a ocupar el señor Rivera Figueroa. Este tenía entre sus obligaciones: visitar las estaciones de bombes a su cargo, notificar inmediatamente los desvíos ocurridos, examinar el estado de los paneles eléctricos y de las bombas y preparar unos informes que se entregaban a la EPA.

Precisamente, las declaraciones emitidas por Rivera Figueroa en los informes que entregaba a la EPA, fueron las que dieron base a su reclamación al amparo de la Ley Núm. 115. El Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la querrela presentada y determinó que los actos discriminatorios en contra del demandante se debieron a sus declaraciones al cumplir con su trabajo.

El Tribunal de Primera Instancia determinó que el trato discriminatorio contra el señor Rivera Figueroa consistió en:

1. la privación de equipo esencial para su puesto, a saber, vehículo y radio teléfono;
2. la negativa por parte de los supervisores a considerar y firmar sus informes, al extremo que en ocasiones hasta los echaban al zafacón;
3. la remoción de las bitácoras en sus estaciones y el cambio de los candados que limitaban el acceso del señor Rivera Figueroa al lugar de las mismas;

<sup>93</sup> 177 D.P.R. 345 (2009).

<sup>94</sup> 33 U.S.C. 1251 *et seq.*

4. el uso de palabras soeces y agresiones verbales en su contra;
5. el traslado involuntario e injustificado a otra plaza;
6. la negativa injustificada a autorizar el pago de las horas extras a las que tenía derecho el señor Rivera Figueroa, lo cual lo obligaba a acudir continuamente al proceso de arbitraje; y
7. la persecución contra el señor Rivera Figueroa para disciplinarlo injustificadamente.<sup>95</sup>

La AAA acudió al Tribunal de Apelaciones. Este foro revocó la determinación del Tribunal de Primera Instancia debido a que Rivera Figueroa no presentó prueba suficiente para justificar una acción al amparo de la Ley Núm. 115.<sup>96</sup> El Tribunal Supremo revocó al Tribunal de Apelaciones y pasó a discutir si a la luz de los hechos esbozados, el querellante tenía una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115. A estos efectos, indicó el tribunal que:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque **el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial** en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.<sup>97</sup>

El Tribunal Supremo dijo que no debía excluirse de la protección que brinda la Ley Núm. 115, a un trabajador que realiza una actividad protegida, tan sólo porque actuó dentro de los requisitos de su puesto. Coincidió el tribunal con el enfoque “[d] el foro primario en cuanto a que el señor Rivera Figueroa demostró que participó en una actividad protegida” por la Ley Núm. 115.<sup>98</sup>

### *C. Rivera Prudencio v. Municipio de San Juan*<sup>99</sup>

La controversia medular de este caso se centró en el alcance de la Ley Núm. 115. Específicamente, se evaluó si dicha ley protegía a empleados municipales y el testimonio que prestaron ante un foro administrativo municipal. Los hechos del caso son los siguientes: El señor Felipe Rivera Prudencio comenzó a trabajar en el Municipio de San Juan como funcionario ejecutivo III. Con el pasar del tiempo se

---

<sup>95</sup> *Id.* pág. 353.

<sup>96</sup> *Id.* págs. 351-355.

<sup>97</sup> *Id.* pág. 361 (citando la Ley Núm. 115, art. II, § 194a) (Énfasis nuestro).

<sup>98</sup> *Id.* pág. 368.

<sup>99</sup> 170 D.P.R. 149 (2007).

le informó que sería ubicado en otro departamento del municipio. Inconforme con la determinación, presentó una querrela ante la Oficina de Igualdad en el Empleo y Relaciones Laborales adscrita a la Comisión para Ventilar Querellas y Asuntos de Personal del Municipio.

Seis meses más tarde, y pendiente aún la querrela instada, el Municipio le informó que sería reubicado en otra área. Con el pasar del tiempo el municipio continuó con la practica de cambiarlo de lugar de empleo y de puesto. Finalmente, se le informó a Rivera Prudencio que conforme al plan de clasificación y retribución del municipio su puesto había cambiado a oficial administrativo I. El recurrido impugnó la clasificación señalando que la misma obedecía a las funciones que desempeñaba en ese momento y no al puesto que en efecto ostentaba bajo el anterior plan de clasificación de funcionario ejecutivo III.

En vista de todo lo anterior, el señor Rivera Prudencio junto a su esposa, presentaron una demanda contra el Municipio por represalia al amparo de la Ley Núm. 115. En la misma, “[e]l recurrido alegó que fue trasladado a diferentes posiciones en represalia por haber instado una querrela”<sup>100</sup> contra el municipio ante la Comisión para Ventilar Querellas y Asunto de Personal.

En este caso el Tribunal Supremo reconoce que la Ley Núm. 115 protege a empleados municipales y al testimonio que presten ante un foro administrativo municipal. La intención del legislador fue proteger a todo empleado por expresiones vertidas en cualquier foro administrativo sin excepción de persona y sin exceptuar aquellos foros administrativos creados mediante ordenanza municipal que no estuviesen cubiertos por la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico*.<sup>101</sup>

#### **D. *Darlene Walters v. Metropolitan Educational Enterprises, Inc.***<sup>102</sup>

En este caso la Sra. Walters fue despedida luego de que ella se querelló por discrimen bajo el Título VII. La EEOC demandó a Metropolitan alegando que el despido violó el Título VII en términos de represalia. Por su parte Metropolitan alegó que no era un patrono cubierto bajo el Título VII ya que no contaba con los empleados ni con la definición del término patrono que requiere dicha ley. El Tribunal Supremo determinó que el método de examen de la nómina de la compañía definía la cubierta bajo el estatuto ya que establecía el vínculo de la existencia de una relación patrono-empleado.

#### **E. *Burlington Northern and Santa Fe Ry. Co. v. White***<sup>103</sup>

Sheila White era una empleada de Burlington en el puesto de montacargas. Su jefe comentó en repetidas oportunidades que las mujeres no estaban aptas para trabajar

---

<sup>100</sup> *Id.* pág. 155.

<sup>101</sup> Ley Núm. 170-1988, 3 L.P.R.A. § 2101.

<sup>102</sup> 519 U.S. 202 (1997).

<sup>103</sup> 548 U.S. 53 (2006).

en su sección y la insultó delante de sus compañeros de trabajo. White era la única mujer que trabajaba en esa sección. Al poco tiempo la relevaron del trabajo con los montacargas y le asignaron un trabajo menos deseable. Ella presentó una primera queja ante la EEOC fundado en discrimen por género -debido a la reasignación de tareas- y represalia por haberse quejado del trato brindado en el empleo. Como consecuencia, era monitoreada diariamente. Poco tiempo después, la tildaron de “insubordinada” y la suspendieron sin pago.

Luego de agotar todos los remedios administrativos presentó una demanda de discrimen en el Tribunal Federal en violación al Título VII de la Ley de Derechos Civiles. La acción civil se apoyó en: 1) represalia por cambiarle sus funciones; y 2) por suspenderla por 37 días sin paga. El jurado en el tribunal federal le otorgó una cantidad de \$43,500 en daños compensatorios, incluyendo \$3,250 en gastos médicos. Además denegó una moción post veredicto a la empresa Burlington.

Posteriormente el Tribunal de Apelaciones revocó la sentencia resolviendo a favor de Burlington. Pero luego *in banc* dejó sin efecto su decisión confirmando la decisión del Tribunal Federal en ambas vertientes de la reclamación de White. Ante el Tribunal Supremo, Burlington argumentó que White no debía demandarlos por dinero ya que había recobrado su trabajo, pero el Tribunal Supremo confirmó al Tribunal de Circuito sosteniendo que White habían sido discriminada de dos formas: al designarle tareas menos deseables y al dejarla sin ingresos por más de un mes.

Al decidir este caso, el Tribunal Supremo ratificó la protección y extensión del Título VII a los empleados. El Tribunal concluyó que al radicar las quejas internas y en la EEOC la empleada realizó actividades protegidas. Además hubo acción adversa ya que ésta fue reasignada de su puesto de *forklift duty* a uno de *track laborer* que contenía labores más onerosas y menos motivadoras.

El Tribunal rechazó aplicar una norma fija y mecánica por entender que sería judicialmente administrable examinar cada circunstancias en sus méritos ya que la acción tomada por un patrono en un caso puede ser perjudicial en unos y en otros no necesariamente.

#### F. *Feliciano Martes v. Sheraton*<sup>104</sup>

Este caso es importante en cuanto a varias controversias evaluadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. En primer término, el Tribunal analiza el estándar de prueba de los casos que se presentan bajo la Ley Núm. 115. Además, establece los factores que constituyen una actividad protegida y las guías sobre la contemporaneidad de la acción adversa.

Feliciano Martes era un empleado de ingeniería del hotel Sheraton que experimentaba migrañas y dolores de cabeza. Se ausentó por concepto de enfermedad y alegó que trató de comunicarse con su supervisor, pero que no logró hablar con él. En ocasiones previas se había ausentado a su empleo sin excusarse. Cuando regresó a

---

<sup>104</sup> 182 D.P.R. 368 (2011).

su trabajo presentó un certificado médico y una solicitud de beneficios del Seguro por Incapacidad no Ocupacional.

La gerente del departamento de recursos humanos le notificó a Feliciano Martes que el hotel pretendía despedirlo, pero que reevaluarían su caso. Más tarde, lo despidieron por violar el manual del empleado y por ausentarse tres días consecutivos sin haberse excusado. Feliciano Martes presentó una demanda en el Tribunal de Primera Instancia. Una vez celebrado el juicio, el Tribunal resolvió a favor del obrero, pero el Tribunal de Apelaciones lo revocó.

El Tribunal Supremo entró a discutir los requisitos necesarios para probar un caso *prima facie*, y argumentó que, para tener una causa de acción bajo la Ley Núm. 115, el empleado tendrá que probar que: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo.<sup>105</sup>

También dijo el Tribunal que un litigante establece un caso *prima facie* de represalias al amparo del Título VII,<sup>106</sup> si alega que: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono.<sup>107</sup> Al elaborar sobre la exigencia de que exista un nexo causal entre la actividad protegida realizada por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono, una mayoría de los circuitos de apelación federal han requerido que el trabajador demuestre la existencia de suficiente proximidad temporal entre ambos eventos.

Un exámen minucioso de la Ley Núm. 115, parece sugerir que no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, requiriéndose entonces que el empleado constatare elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal.

El Tribunal Supremo encontró que aunque el empleado pudo establecer un caso de represalias, las normas del patrono eran válidas y razonables y fueron notificadas al empleado oportunamente. Por lo tanto, el Tribunal concluyó que el patrono estuvo justificado en despedir al señor Feliciano Martes luego que violentara reiteradamente las normas de asistencia impuestas por el manual de asociados. “Dicha actuación no fue ejercida por mero capricho, sino que respondió al criterio del buen y normal funcionamiento de la empresa”.<sup>108</sup>

<sup>105</sup> 29 L.P.R.A. § 194a(c).

<sup>106</sup> 42 U.S.C.S. § 2000e-3(a).

<sup>107</sup> *Id.*

<sup>108</sup> 182 D.P.R. 368 (2011).

**G. *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.***<sup>109</sup>

En este caso, la empleada acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y fue despedida cinco días después de regresar de su licencia por enfermedad. El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el mero hecho de que haya sido despedida cinco días después de regresar del Fondo, por su proximidad temporal, es suficiente para establecer que hubo un nexo causal entre la actividad protegida de acudir al Fondo y el despido de la empleada. Si la acción adversa del patrono es realizada inmediatamente después del empleado informarle que ha incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará, por sí, para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal.

Por el contrario, cuando el período de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa del patrono aumenta, el criterio de la proximidad temporal resultará menos útil para comprobar que existe un nexo causal entre ambos eventos. En tales casos será necesario que “[e]l empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la acción protegida y la acción disciplinaria adversa”.<sup>110</sup> Por lo que el trabajador tendrá que presentar evidencia para establecer:

1. que fue tratado de forma distinta a otros empleados;
2. que existió un patrón de conducta antagonista en su contra;
3. que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o
4. cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal.<sup>111</sup>

Finalmente el Tribunal aclaró que la determinación deberá hacerse caso a caso.<sup>112</sup>

**H. *Cordero Jiménez v. U.P.R.***<sup>113</sup>

La controversia en este caso gira en torno a si los empleados de la Universidad de Puerto Rico están cubiertos por la Ley Núm. 115. Cordero Jiménez, profesor de la Universidad de Puerto Rico, presentó una querrela en el Tribunal de Primera Instancia bajo un procedimiento sumario de reclamaciones laborales, contra la UPR. Entre otras cosas, alegaba que por cierto procedimiento de discrimen que llevó en el foro

---

<sup>109</sup> 182 D.P.R. 759 (2011).

<sup>110</sup> *Id.* pág. 767.

<sup>111</sup> *Id.*

<sup>112</sup> *Id.*

<sup>113</sup> 2013 T.S.P.R. 25.

administrativo, su patrono tomó represalias contra él en violación a la Ley Núm. 115. La UPR argumentó que la Ley Núm. 115 no aplica a la UPR ya que ésta no es un patrono bajo las disposiciones de la mencionada Ley y solicita la desestimación con perjuicio de la causa de acción

El Tribunal Supremo revoca al Tribunal de Apelaciones y determina que la reclamación del demandante bajo la Ley Núm. 115 no debía ser desestimada ya que la misma aplica a los empleados de la Universidad de Puerto Rico y a todos los empleados del gobierno, tanto de instrumentalidades que funcionan como negocio o empresas privadas como de aquellas que no, pues dicha Ley no contiene ninguna exclusión de empleados ni tampoco hace distinción alguna entre la empresa privada y el gobierno.

## VI. Conclusión

En este trabajo hemos podido ilustrar los enfoques y tendencias modernas sobre el dilema de las represalias en el empleo. Hemos destacado las consecuencias jurídicas que tienen las represalias en el empleo para los patronos, así como el impacto social y económico que este conlleva para ellos.

En este escrito sustentamos que en los Estados Unidos las demandas laborales por represalia aumentaron considerablemente. Destacamos mediante la data estadística que tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos las reclamaciones laborales por represalia proyectan una tendencia de crecimiento.

De otra parte, hemos examinado la abundante legislación local y federal que existe para atender estas controversias laborales. A estos efectos el Tribunal Supremo puertorriqueño ha seguido el enfoque doctrinal sustantivo y probatorio utilizado por el Tribunal Supremo federal. Básicamente, el esquema probatorio local es uno tripartita distribuyéndose el orden y peso de la prueba en cada uno de los niveles probatorios, pero siempre imponiendo una carga mayor en los reclamantes a través de los mismos.

Sin embargo, somos conscientes de que todavía existen otras controversias por resolver en los próximos años. Una de ellas la abordé en este escrito relacionada al acoso laboral o *mobbing*. 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 o 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.

