

# NUEVA LEY DE ACOSO LABORAL Y LAS GUÍAS PARA EL SECTOR PRIVADO EN PUERTO RICO

*Jaymarie Correa Avilés\**

## ARTÍCULO

### **Resumen**

El presente artículo busca establecer un esquema de análisis para la adjudicación de controversias que surjan al amparo de la *Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, Ley Núm. 90-2020. El propósito de esta legislación es prevenir y erradicar el acoso laboral en Puerto Rico. Por su parte, esta ley estableció el requisito de la adopción de Guías sobre el Acoso Laboral para que los patronos pudieran adoptar e implementar protocolos internos para atender las querellas de esta índole. Esta ley, junto a las Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico, publicadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 3 de febrero de 2021, forman el marco legal para atender las controversias sobre acoso laboral en Puerto Rico. En este artículo nos enfocamos en contrastar tres de las conductas constitutivas de acoso laboral establecidas en el artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral, con el contenido de las Guías para identificar cómo se relacionan y, si en efecto, las Guías proveen un mecanismo efectivo para atender las controversias de acoso laboral. Aunque el propósito con esta legislación es prevenir y erradicar el Acoso Laboral, identificamos incongruencias entre la Ley y las Guías que, a nuestro entender, se alejan del propósito de la legislación. Es por lo anterior que, sugerimos un esquema de análisis para la adjudicación de las controversias que lleguen al tribunal.

---

\* Estudiante de tercer año de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

*Abstract*

This article seeks to establish an analysis methodology for the adjudication of controversies that arise from the approval of the Law to prohibit and prevent Labor Harassment of Puerto Rico, Law No. 90-2020. The purpose of this legislation is to prevent and eradicate workplace harassment. For its part, this law established the requirement of the adoption of Guides on Labor Harassment so that employers could adopt and implement internal protocols to attend mobbing complaints. The Harassment Law and the Guides on Labor Harassment in the private sector of Puerto Rico, published by the Department of Labor and Human Resources on February 3, 2021, creates a legal framework to deal with controversies about workplace harassment in Puerto Rico. In this article, we focus on contrasting three of the constitutive behaviors of workplace harassment established in article 8 of the Labor Harassment Law with the contents of the Guidelines to identify how it is related and, if in effect, the Guidelines provide an effective mechanism to address disputes of workplace harassment. Although the purpose of this legislation is to prevent and eradicate harassment at the workplace, we identify inconsistencies between the Law and the Guidelines that, in our opinion, deviate from the purpose of the legislation. For this reason, we suggest an analysis scheme for the adjudication of the controversies that reach the court.

I. Introducción .....	567
II. Trasfondo histórico del acoso laboral .....	568
III. Ley Núm. 90-2020, conocida como <i>Ley para prohibir y prevenir el acoso Laboral en Puerto Rico</i> .....	578
IV. Guías sobre Acoso Laboral en el sector Privado de Puerto Rico .....	583
V. Incongruencias Relevantes entre la Ley de Acoso Laboral y las Guías sobre Acoso Laboral para el Sector Privado de Puerto Rico .....	590
VI. Recomendaciones .....	591
VII. Conclusión .....	592

## I. Introducción

Puerto Rico figura como uno de los países con mayor protección laboral en el sector público y privado.<sup>1</sup> Estas protecciones laborales emanan de nuestra Constitución, de leyes laborales y su jurisprudencia interpretativa.<sup>2</sup> Por años, estuvimos desprovistos de un remedio estatutario y/o jurisprudencial que atendiera específicamente controversias sobre acoso laboral o *mobbing*, como se conoce en los Estados Unidos.<sup>3</sup> Finalmente, el pasado 7 de agosto de 2020, entró en vigor la Ley Núm. 90-2020, conocida como la *Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico* (en adelante, “Ley de Acoso Laboral”).<sup>4</sup> Para conocer si una conducta es constitutiva de acoso laboral, debemos referirnos al artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral que incluye ejemplos de eventos que son constitutivos de acoso laboral y eventos que no lo son.<sup>5</sup> Por su parte, el artículo 9 de la Ley de Acoso Laboral estableció el requisito de la adopción de guías uniformes para que los patronos promulguen un protocolo interno para el manejo de querrelas por acoso laboral.<sup>6</sup> En cumplimiento con ese artículo, el 3 de febrero de 2021, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (en adelante, “DTRH”) publicó las *Guías sobre el Acoso Laboral en el sector Privado de Puerto Rico* (en adelante, “las Guías”). Para integrar el contenido de estas guías en los procesos internos de las empresas, los patronos tendrán ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las Guías para la adopción, implementación y la debida difusión de los protocolos en sus empresas.<sup>7</sup> Al presente, la Ley de Acoso Laboral junto a las Guías forman el marco legal para atender las controversias de acoso laboral en Puerto Rico.

Al evaluar el contenido de la Ley de Acoso Laboral y las Guías, identificamos incongruencias que pueden afectar el proceso de adjudicación de controversias. Por ejemplo, las Guías establecen que, para que una conducta sea constitutiva de acoso laboral, debe cumplir con nueve (9) requisitos, mientras que la ley nada dis-

---

<sup>1</sup> Exposición de motivos, *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, 29 LPRA § 3111 (2020).

<sup>2</sup> Yesenia Quiñones Nieves, *Propuesta: El Acoso Laboral como una causa de acción independiente en las reclamaciones laborales: Proyectos de Ley, Trayectoria, Vetos y Resistencia*, REV. JUR. UPR Vol. 89 – Núm. 1, 200 (2020).

<sup>3</sup> 2 CHARLES ZENO SANTIAGO & VICTOR M. BERMÚDEZ, *TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO*, 415 (2014).

<sup>4</sup> *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, Ley Núm. 90-2020, 29 LPRA § 3111 (2020).

<sup>5</sup> 29 LPRA § 3118.

<sup>6</sup> 29 LPRA § 3119.

<sup>7</sup> *Id.*

pone sobre ello.<sup>8</sup> Es meritorio resaltar que los requisitos establecidos en las Guías es la definición del concepto de Acoso Laboral incluido en la ley, convertido en requisitos para que una conducta se considere constitutiva de acoso laboral.<sup>9</sup> Debemos recordar el propósito legislativo, el cual busca proteger al empleado o empleada contra el acoso laboral. Es por lo anterior que debemos procurar eliminar las incongruencias entre la Ley de Acoso Laboral y las Guías.<sup>10</sup> En vista de lo anterior, recomendamos que se establezcan criterios de análisis que permitan armonizar lo dispuesto en la Ley de Acoso Laboral y las Guías para poder adjudicar las controversias que lleguen al tribunal en su día, de conformidad con el propósito de la ley.

En este artículo buscamos responder si los requisitos establecidos en las Guías representan un mecanismo efectivo para las partes involucradas y si protegen a las personas que trabajan contra eventos de acoso laboral. En respuesta a estas controversias, sugerimos un esquema de análisis que armonice lo dispuesto en ambos documentos y que pueda utilizarse para la adjudicación de las controversias que lleguen al tribunal.

A modo de guía, en primer lugar, se presentará un trasfondo histórico sobre el concepto de acoso laboral en su vertiente científica, jurídica y cómo se ha atendido este concepto en Puerto Rico. Luego evaluaremos el trasfondo histórico de la Ley de Acoso Laboral, así como la definición de este concepto según la ley. Posteriormente, evaluaremos el artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral en Puerto Rico sobre las conductas constitutivas de acoso laboral y el contenido de las Guías; puntualmente el artículo V para contrastar el contenido e identificar incongruencias entre ambas. Finalmente, se concluirá el artículo con un análisis sugerido para que el tribunal lo utilice al momento de adjudicar controversias de acoso laboral, con el propósito de proveer una solución que vele por los intereses de las partes involucradas en eventos de acoso laboral en Puerto Rico.

## II. Trasmfondo histórico del acoso laboral

El concepto de acoso laboral o *mobbing* fue utilizado por primera vez en la década de los sesenta por el austriaco Konrad Lorenz, científico especializado en el

---

<sup>8</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, GUÍA SOBRE ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO DE PUERTO RICO, 2 (2021).

<sup>9</sup> En esta sección se hace énfasis que deben concurrir todos para que sea considerado acoso laboral.

<sup>10</sup> Exposición de motivos, Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, 29 LPRÁ § 3111 (2020).

estudio del comportamiento humano y animal.<sup>11</sup> El término *mobbing* se usó para describir la conducta grupal de ciertos animales caracterizada por las amenazas y ataques de un grupo de animales pequeños a los más grandes.<sup>12</sup> Posteriormente, el doctor en psicología pedagógica y psiquiatría, Heinz Leynmann (en adelante, “Dr. Leynmann”) acuñó el término *mobbing* cuando identificó un comportamiento similar en los lugares de trabajo como resultado de un estudio que realizó.<sup>13</sup> En la medida en que se desarrolló el concepto de *mobbing*, la literatura especializada empleó diversos términos para designar la violencia psicológica de naturaleza no sexual, tales como *mobbing* (acoso psicológico en el lugar de trabajo), *bullying at work* (intimidación en el trabajo), *work harassment* (acoso laboral), *emotional abuse in the workplace* (abuso emocional en el lugar de trabajo).<sup>14</sup>

Por otro lado, en otros países lo denominan como psico terror laboral, hostigamiento psicológico y acoso moral en el trabajo, de acuerdo con el criterio de cada autor.<sup>15</sup> Luego de discutir el desarrollo histórico de este concepto, procederemos a estudiar las perspectivas científicas y jurídicas del acoso laboral.

### A. Perspectiva científica sobre el concepto de acoso laboral

Es importante conocer sobre la perspectiva científica del acoso laboral para, en conjunto con el derecho comparado, tener información que nos permita desarrollar estrategias de análisis jurídicas para este tipo de conducta. El acoso laboral es un comportamiento individual o grupal en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo.<sup>16</sup> Este

---

<sup>11</sup> Konrad Lorenz Fundación Universitaria, *Biografía de Konrad Lorenz*, Konrad Lorenz Fundación Universitaria, [http://www.konradlorenz.edu.co/es/informacion-institucional/quien-erakonrad-lorenz.html#:~:text=Biograf%C3%ADa%20Konrad%20Lorenz&text=\(Viena%2C%201903%20%E2%80%93%20Altenburg%2C,1a%20Zool%C3%ADa%20y%201a%20Etolog%C3%ADa.&text=Tras%20el%20regreso%20a%20Austria,y%20en%201933%20en%20Zool%C3%ADa](http://www.konradlorenz.edu.co/es/informacion-institucional/quien-erakonrad-lorenz.html#:~:text=Biograf%C3%ADa%20Konrad%20Lorenz&text=(Viena%2C%201903%20%E2%80%93%20Altenburg%2C,1a%20Zool%C3%ADa%20y%201a%20Etolog%C3%ADa.&text=Tras%20el%20regreso%20a%20Austria,y%20en%201933%20en%20Zool%C3%ADa) (última visita 26 de febrero de 2021).

<sup>12</sup> Mara Maricela Trujillo Flores et al., *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas* 17 INNOVAR REVISTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES (2007), <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>.

<sup>13</sup> Dr. Heinz Leymann, PhD., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, 5 VIOLENCE AND VICTIMS 120 (1990), <HTTP://WWW.MOBBINGPORTAL.COM/LEYMANNMAIN.HTML>.

<sup>14</sup> Julissa Morales Franceschi, *Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico* (2015) (disponible en <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF?sequence=1&isAllowed=y>)

<sup>15</sup> International Labour Organization, *Safe and healthy working environments free from violence and harassment*, 23 (2020). [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_751832/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang-en/index.htm)

<sup>16</sup> TRUJILLO FLORES, *supra* nota 12, en la pág. 72.

tipo de conducta puede incluir manipulación de la reputación de la persona, aislar a la persona, retener información requerida para realizar las labores, ridiculizar, devaluar opiniones, asignarle metas y fechas límites imposibles de cumplir.<sup>17</sup> La presencia de violencia y acoso en el lugar de trabajo puede tener un efecto perjudicial en la salud mental de las personas, incluso si estas no son las víctimas del acoso, incluidos los testigos y demás compañeros y compañeras de trabajo.<sup>18</sup> Otras de las víctimas secundarias incluyen familiares y amigos que pueden sufrir daños indirectos al perder socios, padres y otros miembros de la familia.<sup>19</sup>

El Dr. Leymann se considera el precursor de estudios de acoso laboral en la década del 1980 y uno de los estudiosos más reconocidos mundialmente por ser el pionero en el tema de acoso laboral en Europa.<sup>20</sup> Según el Dr. Leymann, el acoso laboral se distingue por ser realizado en patrones o de manera sistemática por una o varias personas contra un individuo.<sup>21</sup> También hay casos en los que dicho acoso es mutuo hasta que uno de los involucrados se convierte en el desvalido.<sup>22</sup> El Dr. Leymann indica que el acoso laboral es frecuente (casi todos los días), durante un largo período (al menos durante seis meses). Debido a la frecuencia y duración, resultan en considerable miseria psíquica, psicósomática y social para la víctima.<sup>23</sup> El Dr. Leymann, en conjunto con una clínica de rehabilitación que se especializó en el Trastorno de Estrés Postraumático (“PTSD”, por sus siglas en inglés), realizaron un estudio con sesenta y cuatro (64) pacientes.<sup>24</sup> El análisis estadístico de esos 64 diagnósticos demostró que el PTSD era posible en casos de acoso laboral, con unos efectos mentales totalmente comparables al PTSD de las experiencias de guerra o de las cárceles.<sup>25</sup>

Por su parte, la Dra. Marie-France Hirigoyen (en adelante, “Dra. Hirigoyen”), quien es psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia especializada en la terapia del acoso moral, estudió el concepto de acoso laboral en España.<sup>26</sup> La

---

<sup>17</sup> International Labour Organization, *supra* nota 15.

<sup>18</sup> *Id.* en la pág. 24.

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

<sup>20</sup> Vanessa de Miguel Barrado y Jorge Manuel Prieto Ballester, *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*, RED DE REVISTAS CIENTÍFICAS DE AMÉRICA LATINA, EL CARIBE, ESPAÑA Y PORTUGAL (noviembre 2016), <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>.

<sup>21</sup> Leymann, *supra* nota 13, en la pág. 120.

<sup>22</sup> Heinz Leymann y Annelie Gustafsson, The content and development of mobbing at work, EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, en las págs. 251-275.

<sup>23</sup> *Id.*

<sup>24</sup> *Id.*

<sup>25</sup> *Id.*

<sup>26</sup> MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, EL ACOSO MORAL 44 (1999).

Dra. Hirigoyen definió el concepto de acoso en el lugar de trabajo como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.<sup>27</sup> Según la Dra. Hirigoyen, “el acoso laboral no solo destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también favorece el absentismo, ya que produce desgaste psicológico”.<sup>28</sup>

El acoso laboral puede incluir diversos sujetos que promueven un ambiente donde se propicia esta conducta y discutiremos a continuación.<sup>29</sup> El primer sujeto es el acosador, que es quien perpetúa el acoso; el segundo sujeto es la víctima, que es quien sufre el acoso.<sup>30</sup> Cabe destacar que el acoso laboral no necesariamente responde a jerarquías dentro del lugar de empleo.<sup>31</sup> Es decir, el acoso laboral se puede dar entre compañeros de trabajo, entre supervisores y subordinados, acoso por clientes a empleados, acoso de suplidores a empleados o supervisores, así como otras personas que no forman parte del diario de las operaciones de la empresa.<sup>32</sup> El acoso laboral se puede identificar en tres (3) modalidades:

- a. Vertical: este tipo de modalidad es practicada por los superiores jerárquicos (también conocida como *bossing*), equivalente al 75% de los casos.<sup>33</sup>
- b. Horizontal: esta modalidad es practicada por los compañeros de trabajo, equivalente al 25% de los casos.<sup>34</sup>
- c. Tipo Mixto: en esta modalidad puede ocurrir acoso en la modalidad vertical y horizontal en conjunto.<sup>35</sup>

Tanto la definición del Dr. Leynmann como la de la Dra. Hirigoyen coinciden en que la conducta abusiva debe ser sistemática, repetitiva y que atente contra la

---

<sup>27</sup> *Id.* en las págs. 33-34.

<sup>28</sup> *Id.* en la pág. 44.

<sup>29</sup> Agustín Viguri Perea, *Estudio Legislativo y Jurisprudencial de Derecho Comparado en Torno al Mobbing*, 44 REV. D. P. 283, 284 (2004).

<sup>30</sup> *Id.*

<sup>31</sup> *Id.*

<sup>32</sup> *Id.*

<sup>33</sup> *Id.*

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

<sup>35</sup> *Id.*

dignidad de la persona. Es meritorio resaltar que los estudiosos reseñados en este escrito parecen coincidir respecto a los criterios constitutivos de acoso laboral, como lo son: la existencia de uno o más actos de acoso, con intención y de manera repetitiva por un periodo prolongado de tiempo, que causa efectos fatídicos a nivel psicológico, físico y social. Pese a que se emplean diversos nombres para esta conducta, todas llevan el mismo significado: cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.<sup>36</sup> Por ende, es de suma importancia que se integren mecanismos que promuevan la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el entorno laboral.

### **B. Perspectiva jurídica sobre el concepto de acoso laboral**

El desarrollo de mecanismos legislativos para atender el acoso laboral alrededor del mundo data de la década del 1970.<sup>37</sup> Suecia fue el primer país en el mundo en establecer una medida contra el acoso laboral.<sup>38</sup> Esta legislación fue conocida como la *Ley Básica de Prevención de Riesgos*, aunque fue adoptada mediante ordenanza y no como una pieza legislativa.<sup>39</sup> Por su parte, en el resto de Europa el concepto del *mobbing* se ha estudiado por más de 30 años y se desarrollaron diversas definiciones en varios países.<sup>40</sup> Por ejemplo, en Polonia el Código Laboral del 1974, según enmendado, define el concepto de *mobbing* como violencia o intimidación al empleado o empleada de manera persistente y prolongada que resulta en degradación de las habilidades profesionales.<sup>41</sup> Esta definición incluye que la persona sea objeto de, o resulte, ser humillado, burlado o que tenga el efecto de aislar y/o eliminar a la persona del grupo de compañeros de trabajo.<sup>42</sup>

---

<sup>36</sup> HIRIGOYEN, *supra* nota 26, en la pág. 43.

<sup>37</sup> Victimization at Work Ordinance AES 1993:17, Swedish National Board of Occupational Safety and Health (21 de septiembre de 1993).

<sup>38</sup> Aliceber Rivera Alfaro, *El acoso laboral mobbing y sus efectos nocivos*, 12 REV. CRIT. D134, 17 (2016).

<sup>39</sup> *Id.* en la pág. 27.

<sup>40</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *supra* nota 15, en las págs. 81, 87.

<sup>41</sup> *Id.* en la pág. 87. (En esta publicación se incluye una tabla con el resumen de la legislación global respecto al tema de acoso laboral).

<sup>42</sup> *Id.*



De igual manera, la *Ley de Relaciones Laborales* de Eslovenia del 2014 define *mobbing* como cualquier tratamiento o conducta repetida o sistemática, claramente negativa y ofensiva dirigida individualmente a un empleado o empleada en el lugar de trabajo.<sup>43</sup> En Latinoamérica, países como Brasil y Colombia, cuentan con legislación específica sobre acoso laboral.<sup>44</sup> En Argentina y Venezuela han regulado de manera general ciertas disposiciones sobre el acoso laboral, mas no hay una legislación directa sobre este tema.<sup>45</sup> Queremos resaltar que la Ley de Acoso Laboral en Puerto Rico, contiene disposiciones de conductas constitutivas de acoso laboral bastante similares a la Ley Núm. 1010 de Colombia, la cual regula el tema de acoso laboral.<sup>46</sup>

En Puerto Rico se comenzó a hablar de este tema, aproximadamente, en el año 2001.<sup>47</sup> Aunque en comparación con Europa estamos rezagados en términos de estudios y remedios jurídicos, la integración de la Ley de Acoso Laboral en el ordenamiento jurídico puertorriqueño dota a la fuerza laboral de herramientas adicionales, para garantizar una estadía sana en su lugar de empleo.

### C. Estadísticas de acoso laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (“ILO”, por sus siglas en inglés), el acoso laboral es un fenómeno global que generó legislación en múltiples países alrededor del mundo.<sup>48</sup> Al evaluar este tema tan complejo, la ILO estableció en su publicación *Safe and healthy working environments free from violence and harassment* (2020) que ningún país, ni lugar de trabajo, puede realmente indicar que su entorno laboral se encuentra libre de cualquier tipo de violencia o acoso.<sup>49</sup> Para ponernos en contexto, es importante conocer las estadísticas de las incidencias de acoso laboral en otros países, de manera que podamos conceptualizar el alcance de este fenómeno. Por ejemplo, en Japón, para el 2012, el 45% de las empresas reportaron asuntos sobre acoso por poder.<sup>50</sup> En Estados Unidos se estima que más de treinta y seis (36) millones de personas (equivalente al 27%

---

<sup>43</sup> *Id.*

<sup>44</sup> Angélica Ocegura Ávalos, et al., *Estudio comparado de la legislación del mobbing en latinoamérica*, ACTA REPUBLICANA POLÍTICA Y SOCIEDAD, 84 (2009).

<sup>45</sup> *Id.*

<sup>46</sup> *Id.* en la pág. 88. (Véase incisos b al i que incluyen las conductas constitutivas de acoso laboral en la Ley Núm. 1010 de Colombia, los cuales son iguales a nuestra Ley de Acoso Laboral).

<sup>47</sup> QUIÑONES NIEVES, *supra* nota 2, en la pág. 206.

<sup>48</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *supra* nota 15, en la pág. 21.

<sup>49</sup> *Id.*

<sup>50</sup> *Id.* (Véase imagen con resultados porcentuales sobre casos de acoso laboral en diversos países).

de la fuerza laboral) han experimentado una conducta abusiva en el lugar de empleo durante el tiempo que han estado empleados, según datos del año 2014.<sup>51</sup> En el año 2015, en Francia, el *bullying* y el acoso en el área de trabajo ascendía al 12.2% y aumentó en 9.5% en comparación con lo reportado para el año 2010.<sup>52</sup> En Argentina, para el año 2018, tres (3) de cada diez (10) empleados experimentaron situaciones de violencia y acoso en el trabajo.<sup>53</sup> Por su parte, un estudio del año 2019 en Chile reveló que más del 50% de las empresas experimentaron casos de acoso en el lugar de empleo por los pasados cinco (5) años.<sup>54</sup>

En Puerto Rico, el estudio más reciente sobre acoso laboral data del año 2016, realizado por la Dra. Waleska Torres-Gutierrez (en adelante, “Dra. Torres-Gutiérrez”), quien es la autora del libro *Mobbing: El asesino silencioso en el ambiente de trabajo*.<sup>55</sup> El estudio que realizó la Dra. Torres-Gutiérrez incluyó personas del sector público y privado.<sup>56</sup> Como resultado de esa investigación, el 76% de las personas participantes indicó haberse sentido física y emocionalmente afectadas ante las diferentes situaciones que vivían en su trabajo.<sup>57</sup> Además, de esta investigación se desprende que el 66% de los y las participantes indicaron que “en su área de trabajo tenían personas que le gustaba intimidar, opacar, ridiculizar, aplastar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a sus compañeros de trabajo”.<sup>58</sup> Actualmente, la Dra. Torres-Gutiérrez se encuentra realizando una nueva investigación sobre acoso laboral en Puerto Rico y nos compartió que, entre los resultados preliminares, se encuentra un cambio significativo respecto al perfil de las víctimas de acoso laboral al identificar que el 50% de las personas acosadas son hombres y el 50% son mujeres.<sup>59</sup>

Las estadísticas presentadas nos permiten visibilizar que el acoso laboral es un fenómeno global que afecta los entornos laborales y trasciende culturas, países

---

<sup>51</sup> *Id.*

<sup>52</sup> *Id.*

<sup>53</sup> *Id.*

<sup>54</sup> *Id.*

<sup>55</sup> DRA. WALESKA TORRES GUTIÉRREZ, *MOBBING EL ASESINO SILENCIOSO EN EL AMBIENTE DE TRABAJO* 19 (2016).

<sup>56</sup> *Id.*

<sup>57</sup> *Id.* en la pág. 21.

<sup>58</sup> *Id.* en la pág. 22.

<sup>59</sup> Entrevista Telefónica con Dra. Waleska Torres Gutiérrez, autora del Libro *Mobbing: El asesino silencioso en el ambiente de trabajo* (07 de noviembre de 2020). (Actualmente la Dra. Torres Gutiérrez se encuentra realizando una nueva investigación sobre acoso laboral en Puerto Rico. Debido a que la investigación se encuentra en proceso, no contamos con mayores datos al momento de la redacción de este artículo).

y fronteras. Es preocupante que, según se desprende de las estadísticas reseñadas, los porcentajes de personas afectadas suelen aumentar con el paso de los años. Además, denota la importancia de contar con información estadística que permita estudiar el fenómeno, sus alcances y resultados de manera tal que podamos diseñar las soluciones apropiadas para erradicar esta conducta. El aumento en los casos de acoso laboral a nivel global llevó a los psicólogos laborales y estudiosos del tema a categorizar el acoso laboral como la pandemia del siglo XXI en el contexto laboral, por lo que debemos tomar acciones puntuales que atiendan esta conducta.<sup>60</sup> Completada la discusión sobre las perspectivas del concepto y los estudios realizados sobre acoso laboral, procedemos a evaluar el trasfondo histórico del concepto de acoso laboral en Puerto Rico.

#### D. Acoso Laboral en Puerto Rico

Antes de la integración de la Ley de Acoso Laboral en Puerto Rico, no existía un remedio estatutario o jurisprudencial que atendiera específicamente las controversias de esta índole. Según el Dr. Charles Zeno Santiago,<sup>61</sup> este tipo de controversias se presentaban al amparo de la Constitución de Puerto Rico, el artículo 1802 y/o el artículo 1803 del Código Civil de Puerto Rico de 1930, según enmendado.<sup>62</sup> No obstante, según el Dr. Jorge Farinacci Fernós,<sup>63</sup> el atender los casos bajo el modelo general de responsabilidad civil extracontractual causó mucha confusión.<sup>64</sup> A continuación, discutiremos dos casos en los cuales nuestro más alto foro concedió remedios a personas afectadas por situaciones que pudieron ser conductas de acoso laboral en la actualidad. Estas controversias se evaluaron bajo el esquema constitucional y el artículo 1802 del antiguo Código Civil, ya que en dicho momento no existía legislación alguna sobre acoso laboral.<sup>65</sup> Los casos que discutiremos son *Arroyo v. Ratán Specialist* y *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*.<sup>66</sup>

---

<sup>60</sup> QUIÑONES NIEVES, *supra* nota 2, en la pág. 204.

<sup>61</sup> Profesor de Derecho Civil y Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

<sup>62</sup> ZENO & BERMÚDEZ, *supra* nota 3, en la pág. 416.

<sup>63</sup> Catedrático Auxiliar de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

<sup>64</sup> Jorge M. Farinacci Fernós, *El acoso laboral en Puerto Rico y la búsqueda de un remedio legislativo*, REV. AMICUS Vol. I - Núm. 2, 117, 118 (2018).

<sup>65</sup> ZENO & BERMÚDEZ, *supra* nota 3.

<sup>66</sup> *Arroyo v. Rattan Specialties*, 117 DPR 35 (1986); *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de PR*, 145 DPR 178 (1998).

En *Arroyo v. Ratán Specialist* el Tribunal Supremo de Puerto Rico (en adelante, “TSPR”) extendió la protección constitucional al derecho a la intimidad y a los ataques abusivos contra la honra en una relación obrero patronal.<sup>67</sup> Esta normativa fue reiterada en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*, donde el TSPR reafirmó el derecho que tienen los empleados y empleadas a acudir al tribunal por lesiones a la intimidad y dignidad personal por parte de personas privadas, ocurridas en el lugar de empleo.<sup>68</sup> Este caso extendió la protección del derecho constitucional que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo.<sup>69</sup> Por lo tanto, podemos decir que este caso provee uno de los pilares de la política pública que se promueve en la Ley de Acoso Laboral, pues busca garantizar un lugar de empleo seguro y saludable para la fuerza laboral puertorriqueña. Cuando evaluamos la exposición de motivos de la Ley de Acoso Laboral, vemos cómo se resalta que la conducta de acoso laboral va en contra de los derechos básicos de igualdad y dignidad, así como el derecho a un lugar de trabajo saludable.<sup>70</sup> En ese sentido, podemos establecer que lo resuelto por *Arroyo v. Ratán Specialist* fue implementado en la Ley de Acoso Laboral.

Por su parte, en el caso de *Soc. de Gananciales v. Royal Bank* se atendió, entre otros asuntos, una controversia sobre violación al derecho a la intimidad en el lugar de empleo.<sup>71</sup> En lo pertinente, la demandante alegó que memorandos y traslados de posición tuvieron el efecto de violar su derecho a la intimidad, a lo que el TSPR respondió en la negativa.<sup>72</sup> En este caso se estableció que ante humillaciones, vejámenes o cualquier otra conducta que transgreda la intimidad del empleado o empleada pueda acudir al tribunal a solicitar un remedio por violación al derecho en la intimidad en el lugar de empleo.<sup>73</sup> Además, en este caso el TSPR aclaró que ciertos eventos, aunque incómodos para el empleado o empleada, “no configuran por sí solos una violación a la protección constitucional a la intimidad”.<sup>74</sup>

Entre los aspectos más relevantes que se discutieron en este caso, resaltamos los siguientes: (1) se identificó las causas acción disponibles para atender casos

---

<sup>67</sup> *Arroyo v. Rattan Specialties*, 117 DPR en la pág. 63.

<sup>68</sup> *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de Puerto Rico*, 145 DPR en la pág. 192.

<sup>69</sup> *Id.*

<sup>70</sup> Exposición de motivos, Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, 29 LPRA § 3111 (2020).

<sup>71</sup> *Soc. Gananciales v. Royal Bank de Puerto Rico*, 145 DPR en la pág. 183.

<sup>72</sup> *Id.* en la pág. 203.

<sup>73</sup> *Id.* en la pág. 208.

<sup>74</sup> *Id.*

que pudieron ser de acoso laboral y expuso un breve análisis para determinar cuándo una conducta no es constitutiva de acoso laboral;<sup>75</sup> (2) se estableció los parámetros que deben estar presentes en las reclamaciones constitucionales por reclamos a la dignidad humana;<sup>76</sup> (3) dispuso que es preciso que los 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;<sup>77</sup> (4) indicó que, para probar las alegaciones de una causa de acción por violación al derecho a la intimidad originada en el contexto de una relación laboral, el reclamante debe presentar prueba de actuaciones concretas del patrono que incidan sobre áreas de su vida íntima o familiar.<sup>78</sup>

Además, el TSPR reafirmó que “ante lesiones a la intimidad y 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”.<sup>79</sup> Por último, reiteró que, al amparo del artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico de 1930, según enmendado, “cualquier persona afectada por actuaciones del patrono puede acudir a los tribunales para resarcir los daños sufridos como consecuencia de la lesión a sus derechos constitucionales, como lo son el derecho a la intimidad y el derecho a la protección contra ataques a la honra y reputación personal”.<sup>80</sup> En nuestra opinión, este caso planteó un marco de referencia para que el tribunal pueda evaluar las controversias que surjan al amparo de la Ley de Acoso Laboral. Puntualmente, este caso brinda una gran aportación respecto a los criterios de análisis para determinar si las conductas son constitutivas de acoso laboral, basado en un análisis de la totalidad de las circunstancias. Consideramos que las protecciones contenidas en la Ley de Acoso Laboral tienen parte de su génesis en lo resuelto en este caso y presenta aportaciones que nos sirven como marco de referencia para atender el tema de acoso laboral en Puerto Rico.

En síntesis, consideramos que las aportaciones de ambos casos se integraron en el contenido de la Ley de Acoso Laboral y en las Guías. Por ejemplo, podemos

---

<sup>75</sup> *Id.*

<sup>76</sup> *Id.* en la pág. 209.

<sup>77</sup> *Id.* en la pág. 203.

<sup>78</sup> *Id.*

<sup>79</sup> *Id.* en la pág. 192.

<sup>80</sup> *Id.*

resaltar que la protección del derecho a la dignidad extensivo al ámbito laboral en el caso de *Arroyo v. Ratán Specialist* forma parte de la base de la legislación. Mientras que el requisito relacionado a que la conducta debe ser ajena a los legítimos intereses de la empresa, establecido en el inciso 5 del artículo V de las Guías, es igual a lo resuelto en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*. Vemos cómo la jurisprudencia generada antes de la integración de la Ley de Acoso Laboral se utilizó para dar contexto a la Ley de Acoso Laboral y las Guías.

### **III. Ley Núm. 90-2020, conocida como *Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico***

La Ley de Acoso Laboral de Puerto Rico es el resultado de más de una decena de proyectos de ley que buscaban ampliar las protecciones para las personas trabajadoras y pretendían garantizar un lugar seguro de empleo.<sup>81</sup> La exposición de motivos de dicha ley resalta datos sobre el acoso laboral en otros países y repasa la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico.<sup>82</sup> Además, reitera que la política pública que se pretende establecer con esta ley es la protección de cualquier tipo de empleado contra el acoso en el lugar de empleo, así como proteger los valores e integridad de las personas, según consagrados en la Constitución de Puerto Rico.<sup>83</sup> Además, presenta un resumen de los datos de estudios científicos sobre el acoso laboral, mientras resalta la necesidad de la incorporación de una ley que atienda esta problemática.<sup>84</sup> Al evaluar el artículo 5 de la Ley de Acoso Laboral, identificamos rápidamente que la intención es promover una acción inmediata por parte del patrono para limitar los casos de acoso laboral y una acción rápida para la persona acosada, de manera que pueda prevenir futuros actos de acoso laboral.<sup>85</sup> En síntesis, podemos resaltar que esta ley tiene como propósito prevenir y erradicar el acoso laboral y, a nuestro entender, pretende ser un mecanismo disuasivo para evitar estas conductas en el entorno laboral. A continuación, procederemos a evaluar la definición de acoso laboral según la Ley de Acoso Laboral.

#### **A. Definición de Acoso Laboral según la Ley 90-2020**

El acoso laboral también es conocido como *mobbing*, hostigamiento laboral, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico en el trabajo o psico

---

<sup>81</sup> QUIÑONES NIEVES, *supra* nota 2, en las págs. 207-217.

<sup>82</sup> 29 LPRA § 3111 (2020).

<sup>83</sup> *Id.*

<sup>84</sup> *Id.*

<sup>85</sup> 29 LPRA § 3115.

terror laboral.<sup>86</sup> En Puerto Rico, la Ley de Acoso Laboral define este concepto como:

[A]quella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.<sup>87</sup>

Esta definición incluye elementos que describen cómo debe ser la conducta constitutiva de acoso laboral y elementos que describen el efecto que tiene la persona. Además, integra protecciones constitucionales como la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección de ataques abusivos a su honra, reputación y su vida privada o familiar, preceptos consagrados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución.<sup>88</sup> Es importante mencionar que la definición de acoso laboral antes citada se enfoca en que la conducta sea repetitiva, por lo que eventos de un solo acto no están protegidos.<sup>89</sup> Esto nos inquieta, ya que, aunque generalmente se reconoce que el acoso laboral es un proceso repetitivo y sistemático, pueden haber instancias en que un solo acto pudiera ser suficiente para causar daño a una persona. Por lo tanto, consideramos que se debería evaluar incluir protección ante eventos que ocurren en una sola ocasión, pero que son de tal magnitud que ameritan la concesión de un remedio.

La definición del concepto acoso laboral establecida en la Ley de Acoso Laboral contrasta con las definiciones de corte científico que reseñamos, en cuanto a los requisitos de repetición y sistematización que presentan los acosadores o acosadoras.<sup>90</sup> Es por lo anterior que podemos decir que fue una definición que

---

<sup>86</sup> VIGURI PEREA, *supra* nota 29, en la pág. 284.

<sup>87</sup> 29 LPRA § 3114.

<sup>88</sup> Véase CONST. PR art. II, §§ 1,8.

<sup>89</sup> 29 LPRA § 3114.

<sup>90</sup> LEYNMANN, *supra* nota 13, en la pág. 120.

procuró incluir los aspectos de mayor relevancia, de acuerdo con la información científica disponible, de manera que nos permite comprender en qué consiste el acoso laboral. Para apoyar la comprensión de la definición de acoso laboral, la Ley de Acoso Laboral establece las conductas que son y no son constitutivas de acoso laboral en su artículo 8, las cuales discutiremos a continuación.

### **B. Artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral: Determinación de acoso laboral**

La Ley de Acoso Laboral presenta en su artículo 8 las conductas que son constitutivas de acoso laboral, así como las conductas que no lo son.<sup>91</sup> Según reza dicho artículo, la determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo, “dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular”.<sup>92</sup> Con el propósito de comprender las conductas que son constitutivas de acoso laboral, incluimos la lista que forma parte de La Ley de Acoso Laboral la cual establece que “se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos como los que se desglosan a continuación”:

(1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces. (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo. (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado. (8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono. (9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> 29 LPRA § 3118.

<sup>92</sup> *Id.*

<sup>93</sup> *Id.*



Aunque la Ley de Acoso Laboral representa un adelanto y brinda protección a la fuerza laboral, consideramos que su artículo 8 pudiera convertirse en la base de las controversias jurídicas al amparo de esta ley, por varias razones. Debemos iniciar por mencionar que la redacción del artículo indica que las conductas incluidas en el artículo 8 son ejemplos de lo que pudiera ser acoso laboral, pero que se evaluará bajo la totalidad de las circunstancias. Es importante que se incluya un esquema de análisis uniforme que permita evaluar los eventos a la luz de la totalidad de las circunstancias, en la eventualidad de que lleguen al tribunal.<sup>94</sup> Al evaluar los incisos 1, 2 y 3 del artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral, identificamos que pueden generar controversia debido a su redacción. Por lo antes expuesto, analizaremos dichos incisos con la intención de proponer un esquema de análisis para la adjudicación de controversias.

El primer inciso establece que será conducta constitutiva de acoso laboral: “[I]as expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona con utilización de palabras soeces”.<sup>95</sup> Este inciso pudiera representar un problema ya que, limita este tipo de expresiones a *cuando se incluyan palabras soeces*. No obstante, la ley no define lo que son palabras soeces, y nos lleva a pensar que expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas que *no* incluyan palabras soeces no serán consideradas constitutivas de acoso laboral. A nuestro juicio, la redacción de este artículo debería incluir que todo tipo de expresión injuriosa o difamatoria, aunque no incluyan palabras soeces, serán consideradas como acoso laboral para poder reafirmar la protección. ¿Qué ocurre si un patrono actúa de esta forma sin la utilización de palabras soeces? ¿Estaríamos ante un evento de acoso laboral o no? ¿Cómo se definen las palabras soeces? Es importante que se aclaren estas interrogantes, de manera que los empleados y empleadas puedan conocer claramente el alcance de la protección. Entendemos que integrar un esquema de análisis para evaluar este tipo de incidentes, a la luz de la totalidad de las circunstancias, permite garantizar la protección que provee la ley.

El próximo inciso que discutiremos es el número 2 el cual establece que será conducta constitutiva de acoso laboral “[I]os comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo”.<sup>96</sup> Al interpretar esta oración, nos preguntamos: ¿Qué se consideran comentarios hostiles y humillantes? ¿Qué ocurre si los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional se realizan en privado? Este aspecto debe atenderse, ya que la protección debería ser cuando las expresiones se hacen de ambas formas, es decir, en público y en privado. Lo importante es definir si

---

<sup>94</sup> *Id.*

<sup>95</sup> *Id.*

<sup>96</sup> *Id.*

ambos eventos están protegidos de manera clara en la Ley de Acoso Laboral y en las Guías. Además, ¿a qué nos referimos con descalificación profesional? ¿Esto limitaría al patrono de poder realizar correcciones a trabajos realizados por el empleado, por el temor que pueda interpretarse como una conducta de acoso laboral? Consideramos que se deben establecer parámetros de análisis que permitan evaluar eventos que, basados en la totalidad de las circunstancias, son o no son constitutivos de acoso laboral.

Por último, el inciso 3 establece que será conducta constitutiva de acoso laboral “[I]as injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo”.<sup>97</sup> Esto, automáticamente, nos hace cuestionarnos, ¿qué ocurre cuando las amenazas se realizan en privado? Cuando ocurren en privado, ¿no son constitutivas de acoso laboral? Este inciso está en una línea fina debido a que es posible que, en ocasiones, el patrono le tenga que advertir al empleado las áreas en que debe mejorar o, que, de lo contrario, se expone a ser despedido como parte del proceso de disciplina progresiva. Aunque la Ley de Acoso Laboral establece que la conducta se considera como acoso laboral cuando *la amenaza se realiza en público*, las Guías indican que eventos en privado también pudieran ser constitutivos de acoso laboral.<sup>98</sup> Esta contradicción puede generar controversia debido a que, como parte del proceso de disciplina progresiva, se le puede advertir al empleado o empleada que el despido sería la próxima opción en caso de no demostrar una mejoría. El ejemplo anterior pudiera ser interpretado por el empleado o empleada como acoso laboral, cuando en realidad forma parte de los procesos disciplinarios de la empresa. Consideramos importante que se pueda brindar la mayor protección a los empleados y empleadas contra el acoso laboral. No obstante, debemos ser congruentes en cuanto a la forma en que se brindará la protección; tener el requisito de que los eventos sean en público (requeridos por la Ley) pero la Guía incluya la protección de eventos en privado sin mayor detalle, genera incongruencias entre ambos documentos. A pesar de lo anterior, sostenemos que la letra de la ley prevalecería en todo momento.

Estamos conscientes de la imposibilidad de prever todas las situaciones o conductas que son constitutivas de acoso laboral o en las circunstancias en las cuales se presentarán. Es posible que nos enfrentaremos ante hechos similares que, por ciertos elementos o circunstancias, resultarán en conducta constitutiva de acoso laboral y en otras ocasiones no. Entendemos que hay eventos que, por su magnitud e impacto en la víctima, ameritan que sean atendidos sin condición alguna o sin el requisito de repetición.

---

<sup>97</sup> *Id.*

<sup>98</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, *supra* nota 8, en la pág. 4. (Véase sección V, inciso 7).

Como referencia, en la Ley Núm. 1010 de Colombia establecen una excepción para atender eventos de acoso laboral de un solo acto, donde requieren un estándar de prueba distinto.<sup>99</sup> Una disposición como esta se podría adoptar en la Ley de Acoso Laboral en Puerto Rico, de manera que sea clara la protección en ambos escenarios. No entendemos cómo la redacción del artículo establece tal limitación, cuando el propósito de la ley es erradicar y prevenir el acoso laboral. Contar con una ley que brinda protección, pero que no es lo suficientemente clara respecto a cómo se evaluarán las conductas que son consideradas constitutivas de acoso laboral, puede representar limitaciones para las partes involucradas.

Consideramos que ciertas conductas constitutivas de acoso laboral están redactadas de manera amplia y sin precisión sobre lo que se busca evitar, lo que pudiera representar complejidad al evaluar los casos. Somos conscientes que el propósito de esta ley es proteger a los empleados y empleadas y que es posible que muchas de nuestras interrogantes se disipen en su momento. No obstante, debemos resaltar que la amplitud en la redacción de los artículos pudiera generar controversias al contrastarlos con las limitaciones impuestas en las Guías, lo que genera incertidumbre respecto a cómo finalmente se evaluarán los casos. Lo anterior provoca que, al evaluar la Ley de Acoso Laboral y las Guías, en conjunto, se perciban sus disposiciones en extremos totalmente opuestos.

#### **IV. Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico**

El artículo 9 de la Ley de Acoso Laboral requiere que el DTRH genere guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deben acoger sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a eventos de acoso laboral.<sup>100</sup> Estas guías debían ser publicadas en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de la ley.<sup>101</sup> Como resultado de dicho requisito estatutario, el 3 de febrero de 2021, el DTRH publicó las Guías sobre el Acoso Laboral en el sector Privado de Puerto Rico.<sup>102</sup> Como parte del contenido de las Guías se incluyen las definiciones de conceptos establecidos en la Ley de Acoso Laboral y las listas de conductas constitutivas y no constitutivas de acoso laboral. Asimismo, incluye el proceso para presentación de reclamaciones y querellas sobre acoso laboral y establece procedimientos internos de querellas por acoso laboral que deben establecer los patronos.<sup>103</sup> De igual

<sup>99</sup> OCEGURA ÁVALOS, *supra* nota 44, en la pág. 88.

<sup>100</sup> 29 LPRA § 3119.

<sup>101</sup> *Id.*

<sup>102</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, *supra* nota 8, en la pág. 12.

<sup>103</sup> *Id.* en la pág. 1.

forma, incluye un modelo sugerido del protocolo que las empresas privadas pueden adoptar para que cumplan con el requisito de ley.<sup>104</sup> Por su parte, los patronos tendrán ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las Guías para la adopción, implementación y debida difusión de los protocolos.<sup>105</sup> Estamos de acuerdo que estas Guías proveen apoyo a las empresas privadas respecto al contenido de los protocolos internos para atender querellas de acoso laboral.

Para comenzar nuestro análisis, es menester mencionar el contenido del artículo III de las Guías, el cual discute el propósito y alcance de éstas, mientras resalta que:

Las Guías servirán como un instrumento de orientación para estructurar ciertas disposiciones medulares de la Ley 90-2020 de forma clara, de manera que los patronos y empleados conozcan sus derechos y obligaciones. Es nuestra intención que este documento sea una herramienta que permita a los patronos cumplir con la Ley 90-2020 y minimizar hasta alcanzar la erradicación de acoso laboral en sus talleres de empleo.<sup>106</sup>

Como podemos apreciar el propósito de estas Guías es servir como un instrumento de orientación que sirve de apoyo a las disposiciones de la Ley de Acoso Laboral. En efecto, ayudan a comprender ciertas disposiciones establecidas en la Ley de Acoso Laboral y esto podemos verlo claramente en el artículo V de las Guías, el cual discutiremos a continuación.

Al evaluar el artículo V de las Guías, podemos decir que aclara el vacío que presenta la Ley de Acoso Laboral, respecto a cómo determinar si las conductas son constitutivas de acoso laboral. No obstante, debemos recordar que el propósito de las Guías, según el artículo 9 de la Ley de Acoso Laboral, es que sirvan como apoyo para el establecimiento de protocolos para el manejo de querellas en el lugar de trabajo, relacionadas a acoso laboral, por los patronos.<sup>107</sup> El contenido de las Guías, más allá de incluir información que apoya la adopción e implementación de protocolos contra el acoso laboral en las empresas, establece requisitos para la determinación de conductas constitutivas de acoso laboral, que la ley no dispone ni faculta para ello. A continuación, procederemos a discutir varios de los incisos contenidos en el Artículo V de las Guías, identificado como *Determinación de Acoso Laboral*.

---

<sup>104</sup> *Id.* en la pág. 13

<sup>105</sup> 29 LPRA § 3119.

<sup>106</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, *supra* nota 8, en la pág. 1.

<sup>107</sup> 29 LPRA § 3119.

### ***A. Determinación de Acoso Laboral según las Guías***

Como hemos mencionado previamente, las Guías fueron creadas como mecanismo de orientación para atender ciertas disposiciones de la Ley de Acoso Laboral. A continuación, procederemos a discutir ciertos incisos de las Guías donde incluyen más información sobre la determinación de acoso laboral.

Para iniciar este análisis, discutiremos el inciso uno (1), el cual reitera que la determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso.<sup>108</sup> Este inciso establece que durante el proceso se deberán evaluar todos los hechos y circunstancias en los cuales ocurrieron los eventos para identificar la presencia de cada uno de los factores que son constitutivos de acoso laboral.<sup>109</sup> En el caso de que uno o varios elementos de la definición de acoso laboral no estén presentes en el caso, la conducta no será considerada como acoso laboral.<sup>110</sup>

Por otro lado, el inciso dos (2) establece como requisito la concurrencia de nueve (9) elementos para determinar que la conducta es constitutiva de acoso laboral.<sup>111</sup> Este inciso reitera que deben concurrir *todos* los requisitos que mencionaremos a continuación, ya que, si falta alguno de ellos, no se considerará acoso laboral:

- a. [S]er malintencionada;
- b. [N]o ser deseada por el empleado;
- c. [S]er repetitiva y abusiva;
- d. [S]er arbitraria, irrazonable y/o caprichosa;
- e. [P]uede ser verbal, escrita y/o física;
- f. [D]ebe haber ocurrido de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados;
- g. [S]er ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono;
- h. [D]e haber atentado contra los derechos constitucionales protegidos del empleado o empleada, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo;

---

<sup>108</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, *supra* nota 8, en la pág. 2.

<sup>109</sup> *Id.*

<sup>110</sup> *Id.* en las págs. 2-3.

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

- i. [D]ebe haber creado un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal;

Prácticamente, lo que hacen la Guías en este inciso es tomar la definición de acoso laboral establecida en la ley y convertirla en requisitos de estricto cumplimiento para que una conducta sea considerada como constitutiva de acoso laboral. La interpretación anterior surge de la propia redacción de las Guías que indican que “para que se considere acoso laboral, la conducta debe cumplir con *todos* los siguientes elementos” y menciona los elementos discutidos previamente.<sup>112</sup>

Ahora procedemos a evaluar el inciso tres (3) el cual indica que “[e]l acoso laboral puede ocurrir por parte y hacia empleados de cualquier nivel jerárquico, ya sea el patrono, supervisores, agentes o cualquier otro tipo de empleado”.<sup>113</sup> También, incluye actos realizados por terceros o personas no empleadas por el patrono dirigidos a cualquier empleado de este.<sup>114</sup> Este inciso ayuda a comprender los canales en los cuales se puede dar el acoso y amplía el contenido del artículo 3 de la Ley de Acoso Laboral, al brindarnos ejemplos del ámbito de aplicación de la ley. Es interesante ver la amplia protección que provee la Ley de Acoso Laboral al no establecer límites por asuntos jerárquicos. Este artículo va de acuerdo con lo mencionado previamente, sobre los distintos tipos de acoso, resaltado en uno de los estudios científicos que presentamos al inicio de este artículo

Como resalta el Dr. Leynmann, el acoso debe darse de forma sistemática para que se considere como tal. No obstante, hemos planteado la interrogante sobre qué ocurrirá con eventos que sean de una sola ocasión pero que transgredan al empleado o empleada. Entendemos que este evento se atiende parcialmente en el inciso cuatro (4) el cual indica que:

[L]a ocurrencia repetida y reiterada que exige la definición provista por la Ley 90-2020 implica que un solo acto no será constitutivo de acoso laboral.<sup>115</sup> No obstante, es recomendable que los patronos investiguen las alegaciones de actos aislados y, de ser aplicable, subsanen los mismos, ya que sería una manera efectiva de evitar que vuelvan a ocurrir y se conviertan en un escenario de acoso laboral bajo la definición del estatuto. Es importante tener presente que la Ley 90-2020 también les impone a los patronos

---

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

<sup>113</sup> *Id.*

<sup>114</sup> *Id.*

<sup>115</sup> *Id.*

una obligación de prevenir el acoso laboral y de investigar toda alegación.<sup>116</sup>

Este inciso apoya el requisito establecido en el artículo 5 de la Ley de Acoso Laboral, el cual requiere que todo acto que pudiera ser constitutivo de acoso laboral se investigue.<sup>117</sup> En contraste, las Guías resaltan en el inciso cuatro (4) que un solo acto no será constitutivo de acoso laboral.<sup>118</sup> Entendemos que esto generará confusión tanto en el patrono como en la fuerza laboral ya que se entraría en la disyuntiva de qué ocurrirá en eventos de un solo acto que la empresa investigue pero que, según las Guías, no son constitutivos de acoso laboral por no cumplir con el requisito de repetición. Reiteramos, como hemos planteado previamente, que se debe integrar protección para eventos de un solo acto, y que se establezcan mecanismos para garantizar que se trata de eventos de acoso laboral. Respecto a los intereses que debe perseguir la conducta, el inciso cinco (5) cual indica que:

[L]a conducta debe ser ajena a los legítimos intereses de la empresa”.<sup>119</sup> Es decir, “si los actos se realizan de manera razonable con el propósito de fomentar el buen y normal funcionamiento de la empresa no serán considerados acoso laboral, según discutido en el [a]rtículo VI de estas Guías.<sup>120</sup>

Referente a este particular, las Guías en el artículo VI indican que: “[I]os actos razonables dirigidos al buen y normal funcionamiento de la empresa, aunque sean incómodos, antipáticos o no sean del agrado del empleado, no se consideran comportamiento de acoso laboral bajo la definición de la Ley 90-2020”.<sup>121</sup> En ese sentido, el patrono puede, por ejemplo, establecer y llevar a cabo procesos para administrar o monitorear el desempeño de los empleados, informarle a un trabajador sobre un desempeño laboral inadecuado, así como las posibles evaluaciones periódicas.<sup>122</sup> Esta perspectiva coincide con lo resuelto en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*, el cual estableció que se tiene que demostrar que las actuaciones del patrono son ajenas al desempeño normal en el escenario de trabajo y que son

---

<sup>116</sup> 29 LPRA § 3115.

<sup>117</sup> *Id.*

<sup>118</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, *supra* nota 8, en la pág. 3.

<sup>119</sup> *Id.*

<sup>120</sup> *Id.*

<sup>121</sup> *Id.*

<sup>122</sup> *Id.* en las págs. 4-5.

constitutivas de ataques nocivos a su dignidad e integridad personal o familiar.<sup>123</sup> Según *Soc. de Gananciales v. Royal Bank*:

[M]eros traslados de posiciones o el envío de memorandos en los cuales se evalúa 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.<sup>124</sup>

Consideramos que esta aportación del caso de *Soc. de Gananciales v. Royal Bank* es importante ya que nos permite percibir la uniformidad entre la jurisprudencia que se generó antes de reconocer la figura de acoso laboral y el tratamiento que se proyecta darle en caso de que lleguen este tipo de controversias. Además, esto permite que los empleados y empleadas conozcan cuáles eventos no se considerarán constitutivos de acoso laboral.

Por otra parte, inciso seis (6) reitera que las conductas constitutivas de acoso laboral establecidas en el artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral “deben evaluarse bajo el crisol de la definición de acoso laboral”.<sup>125</sup> Presenta como ejemplo que, “aunque individualmente cada acto de los enumerados cumpla con la mayoría de las características de la definición, si ocurre de manera aislada o no se repite, no será constitutivo de acoso laboral”.<sup>126</sup> Esto nos lleva a preguntarnos si el requerir que el evento sea repetitivo y que no sea un evento aislado le abre la puerta al acosador para que actúe aisladamente.

Cabe destacar que, ni la ley ni las Guías establecen cómo se manejarán los casos donde las conductas de acoso laboral sean efectuadas a diferentes personas, pero de manera sistemática. Estas áreas que no están definidas nos alertan, ya que pudieran ser mecanismos que pueda utilizar el acosador o acosadora para evitar que le asignen responsabilidad. Por lo tanto, se debe aclarar este particular y considerar la posibilidad que conductas de un solo acto pueden ser constitutivas de acoso laboral, al analizarse la totalidad de las circunstancias. El último inciso de las Guías que evaluaremos es el siete (7), el cual indica que:

---

<sup>123</sup> *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de PR*, 145 DPR en la pág. 209.

<sup>124</sup> *Id.*

<sup>125</sup> DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, *supra* nota 8 en la pág. 3.

<sup>126</sup> *Id.*



[A]lgunos ejemplos provistos por la [Ley de Acoso Laboral] sujetan la conducta a que ocurra en público o en presencia de compañeros de trabajo, esto no impide que actos cometidos en privado o sin presencia de terceros puedan ser constitutivos de acoso laboral. Lo determinante es si la conducta cumple con todas las características que aborda la definición de acoso laboral.<sup>127</sup>

Este inciso es contradictorio con lo que establece el artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral donde sujeta ciertas conductas a que sean realizadas en presencia de terceros para que sean constitutivas de acoso laboral.<sup>128</sup> Lo anterior nos lleva a cuestionarnos si es requisito que las conductas sean realizadas en público, que sean realizadas en privado o que en ambos escenarios se contará con la protección. Estamos de acuerdo en que la protección sea lo más amplia posible, incluyendo eventos de un solo acto que sean de magnitud sustancial y que ameriten la concesión de un remedio. No obstante, debe definirse claramente.

Para concluir el análisis de los diferentes incisos del artículo V de las Guías, entendemos que su adopción nos brinda claridad respecto a ciertos aspectos, puntualmente nos provee el modelo del protocolo que las empresas privadas deben adoptar para prevenir esta conducta. No obstante, estas Guías nos dejan con interrogantes que entendemos se verán resueltas caso a caso en la eventualidad que lleguen las controversias al tribunal. El esquema riguroso para determinar si una conducta es considerada constitutiva de acoso laboral propuesto en las Guías, nos inquieta ya que muchas víctimas de acoso podrían quedarse sin la protección de la ley por no cumplir con los requisitos establecidos en las Guías. Es importante destacar que estas Guías tienen el propósito de establecer el protocolo correspondiente para el manejo de querrelas por acoso laboral en el lugar de empleo.<sup>129</sup> A nuestro entender, estas no implican ni sustituyen la creación del reglamento delegado en el artículo 14 en la Ley de Acoso Laboral.<sup>130</sup>

Consideramos que las Guías, específicamente al artículo V, no armonizan con la intención del legislador, la cual es proteger a los empleados contra el acoso laboral en lugar de entorpecer o burocratizar el proceso. Debemos recordar los

---

<sup>127</sup> *Id.* en la pág. 4.

<sup>128</sup> Véase incisos 1, 2, 3 y 6 del artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral.

(1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces. (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

<sup>129</sup> 29 LPRA § 3119.

<sup>130</sup> 29 LPRA § 3129.

efectos perjudiciales que enfrenta la víctima de acoso laboral y que hemos discutido en secciones previas de este artículo, por lo que la ley debe facilitar la concesión de remedios.

Es menester reiterar que las víctimas de acoso laboral sufren impactos emocionales, físicos y, en ocasiones, ambos. El que una víctima tenga que probar nueve (9) requisitos para que la conducta sea considerada constitutiva de acoso laboral, en nuestra opinión, es un extremo oneroso para la víctima de acoso laboral, que vive un martirio al ser acosada. Si bien es cierto que la Guía busca limitar cuándo los casos son de acoso laboral, hace falta más que convertir la definición de acoso laboral en criterios para filtrar las conductas. Por lo antes expuesto, es que mantenemos nuestra posición que debemos incorporar un criterio de evaluación neutral que permita evaluar las conductas con objetividad a la luz de la totalidad de las circunstancias.

### **V. Incongruencias relevantes entre la Ley de Acoso Laboral y las Guías sobre Acoso Laboral para el Sector Privado de Puerto Rico**

Según explicado previamente, la Ley de Acoso Laboral y las Guías presentan incongruencias en varios aspectos. En síntesis, resaltamos las incongruencias de mayor relevancia:

1. En tres incisos, la Ley sujeta a que los eventos sean en presencia de terceras personas, mientras que las Guías indican que pueden ser en privado. Debe definirse si la protección se dará en conductas públicas y privadas, de manera que todas las partes estén claras sobre cuáles son sus derechos.
2. Aunque la Ley es de aplicación general, las Guías son exclusivas para el sector privado. Es importante que se definan los protocolos para los empleados y empleadas que laboran para el sector gubernamental.
3. No se define que ocurrirá con las investigaciones por eventos de un solo acto, pero que cumplan con el resto de los requisitos de la definición.

Estamos completamente de acuerdo con la incorporación de la Ley de Acoso Laboral ya que es necesaria para nuestra fuerza laboral. Sin embargo, la redacción en la médula de la ley (las conductas constitutivas de acoso laboral) empañan el propósito de ésta, al limitar los eventos que se considerarán acoso laboral, según su redacción. Además, al contrastar la Ley de Acoso Laboral con las Guías identi-

ficamos incongruencias que pueden limitar a que víctimas de acoso laboral obtengan un remedio por los daños que se han causado, al menos al amparo de esta ley.

## VI. Recomendaciones

Aunque contamos con la Ley de Acoso Laboral y las Guías, consideramos que aún carecemos de un mecanismo de análisis que permita al tribunal adjudicar las controversias que surjan al amparo de esta ley. Como resultado del contenido previamente expuesto, proponemos el siguiente esquema de análisis para atender las situaciones de acoso laboral en Puerto Rico, una vez se hayan sentado las bases requeridas en la Ley de Acoso Laboral para llevar la controversia al tribunal. El esquema sugerido es el resultado de una extensa investigación, donde se identificaron los elementos claves de las conductas de acoso laboral y los elementos que deben estar presentes. El propósito de este esquema es adjudicar las controversias que se presenten al amparo de la Ley de Acoso Laboral, a la luz de la totalidad de las circunstancias. En el caso de que una controversia llegue al tribunal, éste puede realizar el siguiente análisis para determinar si las conductas, a la luz de la totalidad de las circunstancias, son constitutivas de acoso laboral:

1. ¿Hubo alguna comunicación oral o escrita o conducta hacia el afectado que incida en el desempeño del empleado?
2. ¿Dicha comunicación o conducta atentó contra la integridad emocional del empleado o contra alguno de los derechos constitucionales protegidos?
3. ¿Dicha comunicación o conducta atentó contra la tranquilidad y la sana convivencia en el lugar de empleo?
4. ¿Esta comunicación o conducta se realizó en forma de patrón o de manera sistemática, con el propósito e intención de causar daño al empleado o empleada?
5. ¿La víctima del acoso presentó alguna reclamación o queja ante el patrono?
6. ¿Cuáles fueron las medidas tomadas por el patrono, si alguna?

De las respuestas resultar en la afirmativa, estaríamos ante un posible caso de acoso laboral y será el tribunal quien determine, basado en el resultado de este análisis, así como cualquier otro factor pertinente, si incurrirá en responsabilidad civil el patrono, la persona acosadora o cualquier otra parte involucrada. En el caso de que alguna de las respuestas resulte en la negativa, debería evaluarse la severidad de la conducta o conductas alegadas y el contenido de las respuestas

para determinar caso a caso, de conformidad a la totalidad de las circunstancias, si estamos ante un caso de acoso laboral.

En la alternativa, proponemos que se enmiende el artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral para que puedan integrar las recomendaciones de este artículo y de esa forma los estatutos sean más claros en su redacción. Una tercera propuesta sería que se incorporen las recomendaciones contenidas en este artículo en el Reglamento que requiere el artículo 14 de la Ley de Acoso Laboral, donde delega al DTRH la preparación y promulgación de un Reglamento.<sup>131</sup>

## VII. Conclusión

El acoso laboral provoca resultados que marcan por completo la vida de la persona acosada. Por tener un impacto tan trascendental, es menester que se identifiquen claramente cuáles son las conductas que constituyen esta práctica, los escenarios en que se puede dar y el análisis que se llevará a cabo para evaluar dichas conductas. Sin duda alguna, el acoso laboral es una conducta que debemos erradicar de los entornos laborales, no tan solo en Puerto Rico sino en el mundo. Por ser un tema tan complejo, es necesaria la integración de Leyes y Guías que atiendan esta problemática.

La integración de la Ley de Acoso Laboral en nuestro sistema jurídico es un gran avance para la fuerza laboral. No debemos perder de perspectiva que cuando regulamos conductas, nos enfrentamos a una infinidad de posibilidades de eventos que pueden generar controversias jurídicas y que es humanamente imposible poder prever todas las situaciones a las cuales nos enfrentaremos. Es por esto que debemos contar con los mecanismos y herramientas necesarias para atender las controversias cuando surjan. Tanto la Ley de Acoso Laboral como las Guías nos proveen un marco de referencia para manejar las querellas y controversias de esta índole. A lo largo de este artículo hemos discutido las incongruencias entre la Ley de Acoso Laboral y las Guías, las cuales se centran en las conductas constitutivas de acoso laboral establecidas en el artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral. Es evidente que existe una notoria ambigüedad entre las disposiciones de ambos documentos y es meritorio que atendamos con prontitud las mismas para garantizar la protección de las víctimas de acoso laboral.

Aunque las Guías intentaron atender dichas incongruencias en su artículo V, debido a la falta de interpretación de la Ley, no contamos con un esquema de análisis que permita evaluar las controversias de acoso laboral a la luz de la totalidad de las circunstancias. Actualmente, contamos con dos documentos (La

---

<sup>131</sup> 29 LPRA § 3124.

Ley de Acoso Laboral y las Guías) que no guardan relación entre sí, y en lugar de complementarse, presentan incongruencias que generan incertidumbre en las personas sujetas al cumplimiento de ambos. Las incongruencias presentadas en este escrito generan incertidumbre en las partes, ya que desconocemos si la protección es para eventos en público, en privado o ambos. Tampoco conocemos que ocurrirá con los empleados y empleadas del sector gubernamental ni sabemos cómo se evaluarán las conductas a la luz de la totalidad de las circunstancias, para determinar si hubo o no acoso laboral.

Como respuesta a dichas incongruencias, presentamos tres propuestas para ponerle fin a dichas incongruencias. Nuestra propuesta principal sugiere que se integre un esquema de análisis para la adjudicación de controversias de acoso laboral evaluadas a la luz de la totalidad de las circunstancias. De esta manera, las víctimas, los patronos y cualquier parte involucrada, conocerán los elementos que considerará el tribunal al momento de adjudicar las controversias de esta índole. El esquema propuesto pretende fungir como una herramienta que permita evaluar las conductas alegadas y la totalidad de las circunstancias, para que el tribunal pueda definir si en efecto se considera una conducta constitutiva de acoso laboral.

La segunda propuesta, se enfoca en enmendar el artículo 8 de la Ley de Acoso Laboral para que puedan integrar las recomendaciones de este artículo, de manera que la redacción los artículos sea clara para todas las partes. Para trabajar en esta enmienda, se pueden utilizar otras referencias jurídicas y/o estudios científicos que apoyen a la comprensión del fenómeno y permita desarrollar herramientas para su adjudicación. Por ejemplo, pudieran considerar la Ley de Acoso Laboral de Colombia para incluir elementos que mejoren la redacción y amplíen la protección. Un elemento que podamos integrar de la Ley de Acoso Laboral de Colombia es la protección de acoso laboral para eventos de una sola ocasión, mediante la adopción de un estándar de prueba distinto. Por último, proponemos que se incorporen las recomendaciones contenidas en este artículo en el Reglamento requerido y establecido en el artículo 14 de la Ley de Acoso Laboral, donde delega al DTRH la preparación y promulgación de un Reglamento para esta ley.

Estas propuestas tienen en común mejorar la redacción de los estatutos y las Guías, de manera que sea clara de manera que todas las partes conozcan a que se enfrentarán y cómo se evaluarán las controversias de esta índole. Es imperativo que contemos con una Ley clara, con Guías de interpretación congruentes y con una herramienta que funcione como filtro para evaluar las controversias. Todo lo anterior, con el propósito de erradicar y eliminar el acoso en los lugares de empleo.

Al final, estas protecciones lo que buscan es proteger a las personas afectadas y debemos contar con herramientas que nos ayuden a tomar una determinación

favorable para todas las partes involucradas. De esta forma, los empleados y empleadas conocerán cuándo se encuentran ante eventos de acoso laboral y las protecciones disponibles en diversos escenarios. Por otro lado, los patronos conocerán a cabalidad las causas que conllevarán responsabilidad civil y los mecanismos que deben llevar a cabo para proveer lugares de empleo seguros que sean libres de acoso. Ambas partes conocerán cómo se evaluarán las controversias por acoso laboral en Puerto Rico, así como los derechos y responsabilidades de ambos. Aquí radica la importancia de las propuestas presentadas en este artículo.